



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© hak cipta milik UIN Suska Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN  
(PERSERO) UNIT LAYANAN PELANGGAN  
TANJUNG BATU KEC. KUNDUR  
PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
(SE) Pada Program Studi Strata 1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



**OLEH:**

**YUSI PULKURI**  
**NIM: 11771200201**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU  
2021**



## LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**NAMA** : YUSI PULKURI  
**NIM** : 11771200201  
**KONSENTRASI** : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
**PROGRAM STUDI** : S1 MANAJEMEN  
**FAKULTAS** : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
**SEMESTER** : VIII (DELAPAN)  
**JUDUL** : PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT LAYANAN PELANGGAN TANJUNG BATU KEC. KUNDUR PROVINSI KEPULAUAN RIAU  
**HARI/TANGGAL UJIAN** : SELASA, 08 JUNI 2021

### DISETUJUI OLEH

#### PEMBIMBING

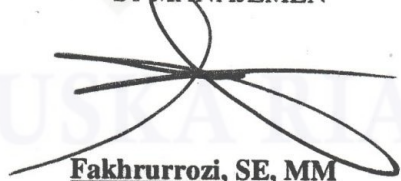
  
**Meri Sandora, SE, MM**  
**NIP. 19790505 200710 2 001**

#### DEKAN



  
**Dr. Drs. H. Muh. Said. HM. M. Ag. MM**  
**NIP. 19620512 198903 1 003**

#### KETUA PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

  
**Fakhrurrozi, SE, MM**  
**NIP. 19670725200003 1 002**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta dilindungi Undang-Undang

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : YUSI PULKURI  
 NIM : 11771200201  
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN  
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
 SEMESTER : VIII (DELAPAN)  
 JUDUL : PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT LAYANAN PELANGGAN TANJUNG BATU KEK. KUNDUR PROVINSI KEPULAUAN RIAU  
 TANGGAL UJIAN : 08 JUNI 2021

### PANITIA PENGUJI

KETUA

Qomariah Lahamid, SE, M.Si  
 NIP. 19750704 200710 2 001

MENGETAHUI

PENGUJI I

Dr. Putriana, SE, MM  
 NIP. 19691120 200701 2 023

PENGUJI II

Dr. Trian Zulhadi, SE, M.Ec  
 NIP. 19760211 200710 1 002



## ABSTRAK

### **PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PLN (PERSERO) UNIT LAYANAN PELANGGAN TANJUNG BATU KEC.KUNDUR PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

Oleh :

**YUSI PULKURI**  
**11771200201**

Penelitian ini dilaksanakan di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Tanjung Batu Kec.Kundur Provinsi Kepulauan Riau. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun secara simultan. Sampel dalam penelitian sebanyak 84 responden, sedangkan teknik dalam pengambilan sampel dalam penelitian menggunakan simple random sampling. Analisis data dalam penelitian adalah bersifat deskriptif kuantitatif dengan menggunakan alat uji regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, sedangkan kemampuan kerja juga berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Tanjung Batu Kec.Kundur Provinsi Kepulauan Riau. Kemudian secara simultan beban kerja dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun pengaruhnya terhadap kinerja sebesar 32,3%. Sedangkan sisanya(67,7%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci : Beban Kerja, Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan**



## KATA PENGANTAR

*Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Al-hamdulillahi RabbilAlamin segala puji syukur kehadiran Allah SWT atas semua nikmat, rahmat, dan hidayah yang terlimpahkan, nikmat kecukupan, dan kesenangan serta wujud doa, ujian, cobaan, dan teguran-Mu sehingga dengan melalui semua itu penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini. Shalawat serta salam tecurah kepada Nabi Muhammad SAW yang menjadi panutan dan teladan bagi umat manusia di dunia.

Penulisan skripsi ini guna melengkapi tugas akhir Program S1 Manajemen, Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Adapun judul skripsi ini adalah **“Pengaruh Beban Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Tanjung Batu Kec. Kundur Provinsi Kepulauan Riau”**

Penulis menyadari penulisan skripsi ini masih belum sempurna, kekurangan maupun kekhilafan sehingga penulis menerima bentuk kritik dan saran yang sifatnya konstruktif. Pada kesempatan ini, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Kepada kedua orang tua saya, ayahanda Nasirin dan ibunda Rosmidar yang selalu mendoakan, memberikan kasih sayang, dukungan, semangat dan motivasi kepada penulis.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Bapak Prof. Dr. Hairunas, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, yang telah memberikan kesempatan penulis untuk menimba ilmu pengetahuan di Universitas tercinta ini.
3. Bapak Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Prof. Dr. Leny Nofianti, MS, SE, M.Si.Ak, CA selaku Wakil Dekan I, Ibu Dr. Hj. Juliana, SE, M.Si selaku Wakil Dekan II dan Bapak Dr. Amrul Muzam, S.Hi, MA selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku Ketua Prodi dan Ibu Astuti Meflinda SE, MM selaku Sekretaris Prodi SI Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Meri Sandora, SE, MM selaku dosen pembimbing proposal dan skripsi yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan arahan, bimbingan, perhatian dan saran-saran kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.
7. Bapak Ermansyah, SE, MM selaku Penasehat Akademis saya sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah meluangkan waktu dan kesempatan untuk memberikan ilmu dan pengetahuan selama proses perkuliahan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

9. Seluruh karyawan tata usaha Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
10. Kepada Pimpinan dan Seluruh Karyawan PT. PLN ULP Tanjung Batu Kundur yang telah memberikan kesempatan dan bantuan kepada penulis untuk melakukan penelitian sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
11. Seluruh pihak yang membantu penulis dalam penulisan skripsi ini, yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu

Semoga segala bantuan, dukungan dan bimbingan yang telah diberikan kepada penulis menjadi nilai ibadah dan diberikan balasan yang berlipat ganda oleh Allah SWT. Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa skripsi yang telah disusun ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak kekurangan, keterbatasan, baik dari isi maupun konsep penyusunan. Oleh karena itu, penulis menerima dengan terbuka kritik dan saran yang berhubungan dengan skripsi ini yang bersifat membangun dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini dan selanjutnya.

Akhir kata penulis ucapkan terimakasih dan penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi seluruh pembaca maupun untuk penelitian selanjutnya. Aamiin ya rabbal'alamin.

Pekanbaru, 24 April 2021

Penulis,

**YUSI PULKURI**  
**11771200201**



## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I      PENDAHULUAN</b>	
1.1    Latar Belakang .....	1
1.2    Rumusan Masalah .....	14
1.3    Tujuan Penelitian .....	14
1.4    Manfaat Penelitian .....	15
1.5    Sistematika Penulisan .....	15
<b>BAB II     TELAAH PUSTAKA</b>	
2.1    Manajemen Sumber Daya Manusia .....	17
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya manusia ....	17
2.2    Kinerja .....	18
2.2.1 Pengertian Kinerja .....	18
2.2.2 Metode Penilaian Kinerja .....	19
2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	20
2.2.4 Unsur-unsur dalam Kinerja .....	22
2.2.5 Indikator kinerja .....	23
2.3    Beban Kerja .....	25
2.3.1 Pengertian Beban Kerja .....	25
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja .....	25
2.3.3 Indikator Beban Kerja .....	26
2.4    Kemampuan Kerja .....	27
2.4.1 Pengertian Kemampuan Kerja .....	27
2.4.2 Jenis Kemampuan Kerja .....	28
2.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja .....	30
2.4.4 Indikator Kemampuan Kerja .....	30
2.5    Keterkaitan Antar Variabel .....	30
2.5.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	31
2.5.2 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	32
2.6    Pandangan Islam Terkait Variabel.....	32
2.6.1 Kinerja Karyawan .....	32
2.6.2 Beban Kerja .....	33



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.6.3 Kemampuan Kerja .....	34
2.7 Tinjauan Penelitian Tedahulu .....	35
2.8 Kerangka Penelitian .....	39
2.9 Konsep Operasional variabel .....	41
2.10 Hipotesis .....	41

### BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan waktu Penelitian .....	45
3.2 Jenis dan Sumber Data .....	45
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian .....	46
3.4 Metode Pengumpulan Data .....	48
3.5 Skala Pengukuran .....	49
3.6 Metode Analisis Data .....	49
3.7 Uji Kualitas Data .....	50
3.8 Uji Asumsi Klasik .....	51
3.9 Analisis Linier Berganda .....	54
3.10 Uji Hipotesis .....	54

### BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan .....	57
4.2. Gambaran Umum PT.PLN ULP Tanjung Batu .....	58
4.3 Visi dan Misi.....	59
4.4 Struktur Organisasi .....	60
4.5 Aktifitas Perusahaan .....	61
4.6 Job description .....	62

### BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden .....	70
5.1.1 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Umur .....	70
5.1.2 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	71
5.1.3 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	71
5.1.4 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	72
5.2 Analisis Data .....	72
5.2.1 Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y) .....	73
5.2.2 Jawaban Responden Terhadap Beban Kerja (X1) .....	74
5.2.3 Jawaban Responden Terhadap Kemampuan Kerja (X2).....	75
5.3 Uji Kualitas Data .....	77
5.3.1 Uji Validitas .....	77
5.3.2 Reliabilitas .....	78

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.4	Uji Asumsi Klasik .....	79
5.4.1	Uji Normalitas .....	79
5.4.2	Uji Multikolinieritas .....	81
5.4.3	Uji Heteroskedastisitas .....	82
5.4.4	Uji Autokorelasi .....	83
5.5	Uji Regresi Linear Berganda .....	84
5.6	Uji Hipotesis .....	85
5.6.1	Uji Parsial t (Uji t) .....	85
5.6.2	Uji Signifikan Simultan (Uji F) .....	87
5.6.3	Uji Koefisien Determinan (R <sup>2</sup> ) .....	88
5.7	Pembahasan .....	89
5.7.1	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	90
5.7.2	Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	93
5.7.3	Pengaruh Beban kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	96

## BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1	Kesimpulan .....	99
6.2	Saran .....	100

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Keluhan Pelanggan Pascabayar dan Prabayar PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Tanjung Batu Kec. Kundur Provinsi Kepulauan Riau .....	4
Tabel 1.2	Key Performance Indicator PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Tanjung Batu Kec. Kundur Provinsi Kepulauan Riau .....	5
Tabel 1.3	Target Yang Harus Dicapai PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Tanjung Batu Kec. Kundur Provinsi Kepulauan Riau .....	8
Tabel 1.4	Tingkat Pendidikan Karyawan PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Tanjung Batu Kec. Kundur Provinsi Kepulauan Riau .....	11
Tabel 1.5	Riwayat Lamanya Bekerja Karyawan PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Tanjung Batu Kec. Kundur Provinsi Kepulauan Riau .....	12
Tabel 2.1	Penelitian Tedahulu .....	35
Tabel 3.1	Kriteria Pengujian Otokorelasi Dengan Uji Durbin-Watson ..	53
Tabel 3.2	Tingkat Nilai Korelasi .....	56
Tabel 5.1	Data Responden Berdasarkan Umur .....	70
Tabel 5.2	Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	71
Tabel 5.3	Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	71
Tabel 5.4	Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	72
Tabel 5.5	Tanggapan Responden Tentang Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	73
Tabel 5.6	Tanggapan Responden Tentang VariabelBeban Kerja (X1) ..	74
Tabel 5.7	Tanggapan Responden Tentang VariabelKemampuan Kerja (X2) .....	75
Tabel 5.8	Hasil Uji Validitas .....	77
Tabel 5.9	Hasil Uji Reliabilitas .....	78
Tabel 5.10	Hasil Uji Multikolonieritas Variabel Penelitian .....	81
Tabel 5.11	Uji Autokorelasi Variabel Penelitian .....	83
Tabel 5.12	Hasil Uji Regresi Linear Berganda Variabel Penelitian .....	84
Tabel 5.13	Hasil Uji Secara Parsial (Uji T) .....	86
Tabel 5.14	Hasil Uji Secara Simultan (Uji F) .....	88
Tabel 5.15	Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	89

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Tanjung Batu Kec. Kundur Provinsi Kepulauan Riau .....	60
Gambar 5.1 Uji Normalitas Histogram .....	79
Gambar 5.2 Uji Normalitas Garis Plot .....	80
Gambar 5.3 Heterokedastisitas .....	82





## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini setiap perusahaan pasti menginginkan hasil yang maksimal. Baik pada pengolahan sumber daya alam, sumber daya manusia, dan modal. Setiap organisasi maupun perusahaan memiliki tujuan atau target yang ingin dicapai. Tujuan atau target tersebut dapat dicapai dengan memanfaatkan sumber daya yang ada dalam perusahaan. Meskipun terdapat berbagai macam sumber daya yang penting dalam perusahaan, namun yang sangat mempengaruhi kinerja dalam perusahaan adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan bagian yang terpenting dalam suatu perusahaan, yang mana sumber daya tersebut tidak dapat diperkirakan kekuatannya karena memiliki cipta dan karya seperti bakat, tenaga, dan kreativitas. Manajemen sumber daya manusia suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Peran sumber daya manusia tidak dapat dipandang sebelah mata keberadaannya, meskipun suatu perusahaan telah menggunakan mesin, peralatan modern yang serba canggih, dan otomatis. Hal tersebut dikarenakan sumber daya manusia memiliki peran paling penting kepada perusahaan dan yang akan menentukan pencapaian tujuan perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut **Pandi Afandi (2018:3)** manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efisien sehingga mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi.

Dalam usaha mencapai tujuan perusahaan, karyawan memegang peranan yang sangat penting. Sehingga pimpinan perusahaan melakukan pembinaan terhadap sumber daya manusianya dan diarahkan untuk mencapai kinerja karyawan yang baik. Untuk mencapai suatu kinerja karyawan dalam perusahaan yang baik, maka perusahaan harus bisa menciptakan sesuatu yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan yaitu kinerja. Menurut **Mangkunegara (2011:95)** kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Kinerja tidak datang dengan sendirinya tetapi kinerja harus dikelola oleh perusahaan, untuk mengukur kinerja karyawan perlu dicermati dengan baik, bila kinerja karyawan meningkat maka akan berpengaruh pada keberhasilan perusahaan. Penilaian tentang kinerja tergantung pada jenis pekerjaan dan tujuan dari perusahaan yang bersangkutan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kinerja karyawan merupakan faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan, sebab apabila kinerja karyawan menurun maka akan mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Konsep kinerja karyawan dapat dilihat dari dua segi yaitu kinerja karyawan secara individu dan kinerja secara organisasi. Kinerja individu atau kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi merupakan totalitas hasil kerja yang sudah dicapai oleh suatu organisasi. Oleh sebab itulah kinerja karyawan dan kinerja organisasi mempunyai hubungan yang sangat erat.

PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Tanjung Batu Kec. Kundur Provinsi Kepulauan Riau merupakan perusahaan yang bergerak dibidang kelistrikan yang salah satu tujuannya adalah melayani kepentingan umum atau melayani masyarakat dalam memenuhi kebutuhan energi listrik, dengan motto “Listrik untuk kehidupan yang lebih baik”. PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Tanjung Batu Kec. Kundur Provinsi Kepulauan Riau yang diamana melayani pelanggan dari 5 kecamatan yaitu dari Kecamatan Kundur, Kecamatan Kundur Utara, dan Kecamatan Kundur Barat yang melayani pelanggan PLN dengan jumlah 25.000 orang pelanggan dan luas wilayah dari Kecamatan Kundur 8.785 Km<sup>2</sup>, Kundur Utara dengan luas wilayah 9.391 Km<sup>2</sup> dan Kundur Barat dengan luas wilayah 13.237 Km<sup>2</sup>. Tanjung Batu Kundur merupakan salah satu wilayah di Kecamatan Kundur Kabupaten Karimun yang memiliki potensi sumber daya alam yang bagus dan sejarah masa lampau yang sangat menarik.

Dalam pengolahan sumber daya manusia PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Tanjung Batu Kec. Kundur Provinsi Kepulauan Riau dengan jumlah

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karyawan 107 orang yang terdiri dari pegawai kantor, pegawai lapangan, dan mesin berusaha semaksimal mungkin untuk menciptakan kinerja sumber daya manusia yang berkualitas dalam memenuhi pelayanan listrik kepada masyarakat dimasing-masing bidang dalam mewujudkan tujuan bersama perusahaan. Berikut data jumlah keluhan pelanggan yang menggunakan meter pascabayar dan meter prabayar yang ada di PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Tanjung Batu Kec. Kundur Provinsi Kepulauan Riau.

**Tabel 1.1 Jumlah Keluhan Pelanggan Pascabayar dan Prabayar PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Tanjung Batu Kec. Kundur Provinsi Kepulauan Riau, Tahun 2018 - 2019**

No	TAHUN			
	2018		2019	
	Bulan	Jumlah Pelanggan	Bulan	Jumlah Pelanggan
1	Januari	37	Januari	49
2	Februari	25	Februari	18
3	Maret	19	Maret	31
4	April	19	April	173
5	Mei	78	Mei	76
6	Juni	145	Juni	41
7	Juli	163	Juli	37
8	Agustus	116	Agustus	26
9	September	58	September	10
10	Oktober	105	Oktober	109
11	November	67	November	67
12	Desember	70	Desember	70
<b>Jumlah</b>	902		707	

**Sumber: PT. PLN ULP Tanjung Batu, 2020**

Berdasarkan data jumlah pelanggan secara keseluruhan dari 5 kecamatan dan jumlah keluhan pelanggan diatas dapat dikatakan bahwa tingkat ketelitiannya dalam mengerjakan pekerjaan masih kurang, karena jika kualitas kerja yang baik dapat menghindari kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan. Dari hal tersebut dapat kita lihat pula hasil kinerja dari karyawan PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Tanjung Batu Kec. Kundur Provinsi Kepulauan Riau. Berikut data *Key*



*Performance Indicator* PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Tanjung Batu Kec. Kundur Provinsi Kepulauan Riau.

**Tabel 1.2 Key Performance Indicator PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Tanjung Batu Kec. Kundur Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2019**

No	Key Performance Indicator	Keterangan
1	Penjualan Tenaga Listrik	Baik
2	Pendapatan Penjualan Tenaga Listrik dari Layanan Khusus dan Tarif Multiguna	Hati-hati
3	Peningkatan Kendala Jaringan a. SAIDI Sesuai dengan Kewenagannya b. SAIFI sesuai dengan Kewenangannya c. Energy Not Served	Baik Baik Masalah
4	Peningkatan Layanan a. Jumlah Penggunaan Aktif Aplikasi “PLN Mobile” b. Response Time Atas Keluhan c. <i>Recovery Time</i> Atas keluhan d. Response Time Atas gangguan e. <i>Recovery Time</i> Atas Gangguan	Hati-hati Baik Masalah Baik Baik

**Sumber: PT. PLN ULP Tanjung Batu, 2020**

Tabel 1.2 menjelaskan tentang Key Performance Indicator, yaitu untuk menggambarkan efektivitas atau kinerja perusahaan dalam mencapai tujuannya. Seperti, penjualan tenaga listrik yang dinilai baik, pendapatan penjualan tenaga listrik dari layanan khusus dan taif multiguna yang dinilai hati-hati, peningkatan kendala jaringan terbagi menjadi, SAIDI sesuai kewenangannya yaitu nilai rata-rata durasi pada gangguan sistem yang dinilai baik, SAIFI sesuai dengan kewenangannya yaitu nilai rata-rata atau gangguan berkelanjutan pada pelanggan sepanjang tahun dinilai baik, dan Energy Not Served yaitu ekspektasi dari sebuah sistem tenaga listrik yang tidak bisa dipenuhi oleh pembangkit dalam waktu tertentu yang dinilai bermasalah. Selanjutnya peningkatan layanan terbagi menjadi jumlah pengguna aktif aplikasi “PLN Mobile yang dinilai Hati-hati, Response Time atas keluhan yaitu standar waktu petugas PLN tiba pada lokasi

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

pada pelanggan yang dinilai Baik, *Recovery Time* atas keluhan yaitu standar petugas PLN melayani keluhan pelanggan yang dinilai Bermasalah, *Response Time* atas gangguan yaitu standar waktu petugas PLN tiba pada lokasi gangguan listrik yang dinilai Baik, dan *Recovery Time* atas gangguan yaitu standar waktu petugas PLN melayani dan mengerjakan pekerjaan gangguan listrik yang dinilai Baik. Beberapa keterangan pada KPI diatas ada yang baik, ada yang dingatkan harus berhati-hati bahkan ada yang bermasalah.

Jadi, apabila perusahaan merasa bahwa komponen-komponen kinerja diatas menurun, maka perusahaan harus segera mencari faktor penyebab terjadinya penurunan tersebut. Dengan kata lain memperhatikan kebutuhan dan keinginan dari karyawannya. Seperti memperhatikan beban kerja dan mengurangi beban kerja tersebut serta melihat tingkat kemampuan karyawan tersebut.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti yang dikemukakan oleh **Mangkunegara (2011:90)** yaitu kemampuan dan motivasi, selain itu **Mangkuprawira dan Hubeis (2013:153)** menjelaskan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari faktor intrinsik yang meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu. Dan faktor ekstrinsik yang meliputi faktor kepemimpinan terdiri dari aspek mutu manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja para karyawan. Faktor tim yang meliputi aspek dukungan yang semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keerata anggota tim. Faktor sistem yang meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

infrastruktur yang diberikan oleh proses organisasi dan budaya organisasi. Dan faktor situasional yang meliputi tekanan, beban kerja dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Salah satu untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memperhatikan beban kerja. Beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan maupun instansi. Dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan ataupun instansi dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal sejauh mana pengaruh terhadap kinerja dalam perusahaan tersebut. Karyawan yang tidak disiplin akan berdampak pada beban kerja yang menumpuk, sehingga membutuhkan waktu yang lebih dari waktu normal yang ditentukan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

Menurut **Danang Sunyoto (2012:64)** beban kerja adalah beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

Berdasarkan wawancara yang telah peneliti lakukan kepada Bagian KASUB, Koor. Pelayanan Teknik, pelayanan pelanggan, Administrasi, Operator Pembangkit Unit Layanan Pelanggan, terdapat beberapa fenomena terkait dengan variabel peneliti. Karyawan mengatakan bahwa setiap bulannya mereka mempunyai target yang harus dicapai dan target tersebut harus dilaksanakan dengan baik. Setiap harinya mereka melakukan pekerjaan dengan giat agar target-target tersebut bisa terlaksanakan. Seperti pada bagian pelayanan pelanggan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

beban kerja bisa disebabkan dari banyaknya jumlah keluhan pelanggan yang datang dari berbagai macam pulau ke Unit Layanan Pelanggan Tanjung Batu, sehingga akan menambah jumlah pekerjaan mereka. Begitu juga dengan bagian pelayanan teknik yaitu untuk melayani berbagai macam keluhan pelanggan yang ada di lapangan dan ditambah lagi dengan prtotes dari berbagai masyarakat mengenai kerusakan yang listrik di lapangan yang akan membuat mereka menjadi stress dan hal tersebut bisa menambah beban kerja mereka. Selain itu, pada bagian administrasi mereka juga ada tekanan seperti belum terselesaikannya laporan-laporan kegiatan setiap bulannya, sedangkan target-target kegiatan masih ada yang belum terselesaikan, dan mereka mendapatkan tuntutan dari atasan untuk segera menyelesaikan pekerjaan tersebut. Namun demi terciptanya kepuasan pelanggan dan tercapainya tujuan perusahaan, mereka tetap mengerjakan dengan sebaik mungkin. Berikut tabel target perusahaan yang tercapai dan belum tercapai.

**Tabel 1.3 Target Yang Harus Dicapai PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Tanjung Batu Kec. Kundur Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2019**

No	Key Performance Indicator	Target	Realisasi	Persentase
1	Penjualan Tenaga Listrik	54.21	40.66	102%
2	Pendapat Penjualan Tenaga Listrik dari Layanan Khusus dan Tarif Multiguna	2.39	1.79	91%
3	Peningkatan Kendala Jaringan			
	a. SIADI Sesuai dnegan Kewenangannya	77.35	58.02	168
	b. SAIFI Sesuai dengan Kewenangannya	1.35	1.01	150%
	c. Energy Not Served	1.47	1.10	22%
4	Peningkatan Layanan			
	a. Jumlah Penggunaan Aktif Aplikais “ PLN Mobile”	986	739.5	98%
	b. Response Time Atas Keluhan	1.5	1.5	183%
	c. Recovery Atas Keluhan	1.5	1.5	-170%
	d. Response Time Atas Gangguan	24.86	24.86	159%
	e. Recovery Atas Gangguan	48.88	48.88	159%

**Sumber: PT. PLN ULP Tanjung Batu,2020**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 1.3 menjelaskan tentang Key Performance Indicator, yaitu untuk menggambarkan efektivitas atau kinerja perusahaan dalam mencapai tujuannya dengan mencapai target-target yang telah ditetapkan perusahaan. Dapat kita lihat bahwa secara keseluruhan ada beberapa target yang sudah tercapai dan ada juga beberapa target yang belum tercapai.

Beberapa target yang belum tercapai yaitu seperti pendapatan penjualan tenaga listrik dari layanan khusus dan taif multiguna dengan target 2.39 dengan realisasi 1.79 dan persentase yang dicapai 91%, Energy Not Served yaitu ekspektasi dari sebuah sistem tenaga listrik yang tidak bisa dipenuhi oleh pembangkit dalam waktu tertentu dengan target 1.47 dengan realisasi 1.10 dan persentase yang dicapai 22%, jumlah pengguna aktif aplikasi “PLN Mobile dengan target 986 dengan realisasi 739.5 dan persentase yang dicapai 98%, *Recovery Time* atas keluhan yaitu standar petugas PLN melayani keluhan pelanggan dengan target 1.5 dengan realisasi 1.5 dan persentase yang dicapai - 170%.

Selain beban kerja, kemampuan kerja juga sangat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam perusahaan. Tingkat kinerja karyawan bergantung pada kemampuan karyawan itu sendiri seperti tingkat pengetahuannya, pendidikan dan pengalaman yang ia dapat maka akan semakin tinggi pula tingkat kemampuan yang ia punya dan akan mempunyai tingkat kinerja yang tinggi pula.

Menurut **Thoha (2012:170)** kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, dan suatu pengalaman.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Karyawan PT. PLN yang memiliki kemampuan yang tinggi, seperti kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Pada karyawan bagian kantor harus mempunyai kemampuan intelektual yang tinggi, karena dibutuhkan aktivitas-aktivitas mental berfikir, menalar dan memecahkan berbagai macam masalah yang terjadi didalam perusahaan. Sedangkan pada kemampuan fisik lebih ditujukan karyawan bagian lapangan, dikarenakan tugas-tugasnya lebih menuntut ke stamina, kekuatan dan tugas-tugas fisik. Selain itu karyawan lapangan pun membutuhkan kemampuan intelektual, karena dalam mengerjakan tugas lapangan harus mempunyai keahlian dalam berfikir dan bagaimana caranya memecahkan masalah yang terjadi di lapangan.

Selain itu karyawan juga harus juga mempunyai kemampuan berinteraksi yang baik dengan teman rekan kerja maupun atasan. Adapun penguasaan terhadap peralatan yang digunakan, pemahaman terhadap perubahan kemajuan dan kecanggihan teknologi serta adanya inovasi dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan tentunya akan mendukung terselesaikannya pekerjaan sesuai dengan syarat- syarat yang telah ditentukan. Sehingga akan terlihat bahwa kemampuan karyawan yang rendah dan tidak sesuai dengan jabatannya akan dapat menghambat kinerja perusahaan, yang pada akhirnya tujuan dari perusahaan tidak bisa tercapai.

Berdasarkan wawancara yang telah peneliti lakukan kepada Bagian KASUB, Koor. Pelayanan Teknik, Pelayanan Pelanggan, Administrasi, Operator Pembangkit Unit Layanan Pelanggan, ditemukan bahwa tingkat kemampuan pada karyawan yang masih rendah. Seperti pada karyawan yang berada di lapangan pada saat pergantian shift mereka justru ada yang meminta bantuan kepada rekan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kerja yang lain atau membebankan pekerjaannya kepada karyawan yang lain dikarenakan ia tidak mampu melakukan tugas yang diberikan dari atasannya. Ada juga yang sulit dalam menyelesaikan masalah yang terjadi dilapangan seperti masalah pada keluhan pelanggan yaitu tiang listrik ada yang sudah bengkok dan masyarakat meminta agar segera memperbaiki tiang tersebut dan harus cepat diatasi. Pada bagian administrasi yang kurangnya skill atau kemampuan juga terjadi dalam memahami penggunaan teknologi, sehingga pada saat rekan kerjanya tidak masuk kerja ataupun pada saat cuti, ia justru kebingungan mengerjakan pekerjaan tersebut. Banyaknya keluhan pelanggan dari masyarakat mengenai gangguan jaringan, disebabkan kemampuan pada beberapa karyawan yang masih kurang sehingga terkadang banyaknya protes dari masyarakat. Kurangnya kemampuan pada masing-masing karyawan bisa disebabkan dari beberapa faktor yang salah satunya adalah faktor pendidikan. Berikut tabel jabatan, latar pendidikan karyawan serta jumlah karyawan pada PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Tanjung Batu Kec. Kundur Provinsi Kepulauan Riau.

**Tabel 1.4 Tingkat Pendidikan Karyawan PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Tanjung Batu Kec. Kundur Provinsi Kepulauan Riau**

No	Jabatan	Tingkat Pendidikan								
		SMP	SMA	SMK			D3			S1
				Teknik Elektro	Teknik Mesin	ADM Perkantoran	Teknik Elektro	Teknik Mesin	Managem en	Teknik
1	Karyawan Kantor			3	4	2	3	2	1	1
2	Administrasi		2							
3	BILMAN		5	1						
4	TIM SR	3			1					
5	YANTEK		15	2	5					1
6	OPKIT TBU		5	2	2					
7	OPKIT SUB ULP		28	8	11					
Jumlah		3	55	16	23	2	3	2	1	2
Jumlah Keseluruhan		107								

**Sumber: PT. PLN ULP Tanjung Batu, 2020**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Tabel 1.4 menjelaskan tentang pendidikan karyawan dari beberapa jabatan, yaitu karyawan kantor, administrasi, BILMAN, TIM SR, YANTEK, OPKIT TBU, OPKIT SUB ULP. Dari data pendidikan yang terdapat diatas, terlihat bahwa jumlah pendidikan karyawan yang tamatan SMA lebih banyak dibandingkan dengan tamatan SMK kejuruan, D3 dan S1. Seperti yang kita ketahui bahwa PT.PLN adalah suatu perusahaan yang bergerak dibidang kelistrikan, yang dimana karyawan-karyawannya akan lebih banyak yang tamatan SMK kejuruan teknik elektro, mesin, D3 teknik elektro, mesin, dan S1 teknik. Namun dilihat dari tabel latar pendidikannya, karyawan pada PT.PLN Unit Layanan Pelanggan Tanjung Batu Kundur yang tamatan SMK kejuruan, D3 dan S1 tidaklah banyak. Dengan Hal itulah yang bisa menyebabkan tingkat kemampuan pada karyawan yang masih dikatakan kurang.

Selain faktor pendidikan, pengalaman juga termasuk faktor yang menentukan tinggi atau rendahnya tingkat kemampuan karyawan pada setiap masing-masing bidang. Berikut tabel riwayat lamanya bekerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Tanjung Batu Kec. Kundur Provinsi Kepulauan Riau.

**Tabel 1.5 Riwayat Lamanya Bekerja Karyawan PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Tanjung Batu Kec. Kundur Provinsi Kepulauan Riau**

No	Jabatan	Lamanya Bekerja (Tahun)				
		0 – 1	>1 - 3	>3 – 5	>5 – 8	>8 – 11
1	Karyawan Kantor	1	1	4	6	4
2	Administrasi	-	-	-	1	1
3	BILMAN	-	1	-	5	-
4	TIM SR	-	1	3	-	-
5	YANTEK	-	7	5	11	-
6	OPKIT TBU	-	-	1	2	6
7	OPKIT SUB ULP	18	5	9	8	7
Jumlah		19	15	22	33	18
Jumlah Keseluruhan		107				

**Sumber: PT. PLN ULP Tanjung Batu, 2020**



Tabel 1.5 dapat dilihat bahwa lamanya bekerja karyawan PT.PLN Unit Layanan Pelanggan Tanjung Batu Kunder pada masing-masing bidang yaitu, karyawan kantor, administrasi, BILMAN, TIM SR, YANTEK, OPKIT TBU, OPKIT SUB ULP. Dari data pengalaman kerja yang terdapat diatas, terlihat bahwa lamanya bekerja karyawan pada PT.PLN Unit Layanan Pelanggan Tanjung Batu Kunder, masih ada yang bekerja 0-1 tahun dengan jumlah 19 orang karyawan yaitu pada bagian OPKIT SUB ULP dengan karyawan terbanyak 18 orang. Dan yang bekerja >1-3 tahun dengan jumlah 15 orang karyawan yaitu pada bagian YANTEK dengan jumlah terbanyak 7 orang. Walaupun yang bekerja selama 0-1 tahun sebanyak 19 orang karyawan dan >1-3 sebanyak 15 orang, namun masih dikatakan lumayan banyak. Karena, fenomena yang terdapat dilapangan masih banyak karyawan yang kurang kemampuannya dalam mengerjakan atau menyelesaikan tugasnya, padahal banyak karyawan yang masa bekerjanya diatas satu tahun. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa masih minimnya tingkat pengalaman kerja yang didapatkan pada PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Tanjung Batu Kec. Kunder Provinsi Kepulauan Riau, sehingga akan berpengaruh kepada tingkat kemampuannya pada masing-masing karyawan.

Melihat fenomena yang terjadi diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADAPT.PLN (PERSERO) UNIT LAYANAN PELANGGAN TANJUNG BATU KEC. KUNDER PROVINSI KEPULAUAN RIAU”**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Tanjung Batu Kec. Kundur Provinsi Kepulauan Riau?
2. Apakah kemampuan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Tanjung Batu Kec. Kundur Provinsi Kepulauan Riau ?
3. Apakah beban kerja dan kemampuan kerja,berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Tanjung Batu Kec. Kundur Provinsi Kepulauan Riau.

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian diatas maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Tanjung Batu Kec. Kundur Provinsi Kepulauan Riau
2. Untuk mengetahui kemampuan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Tanjung Batu Kec. Kundur Provinsi Kepulauan Riau
3. Untuk mengetahui beban kerja dan kemampuan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Tanjung Batu Kec. Kundur Provinsi Kepulauan Riau

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Setiap penelitian sangat diharapkan manfaatnya bagi sebuah pihak yang membacanya ataupun yang terkait secara langsung didalamnya. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

##### 1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber informasi dan memberikan masukan bagi perusahaan untuk lebih memacu stimulus para karyawan agar menjadi SDM yang diinginkan perusahaan dan perusahaan tetap menjamin kesejahteraan karyawannya.

##### 2. Bagi Peneliti

Menambah ilmu dan pengetahuan serta informasi yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu tentang Pengaruh Beban Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

##### 3. Bagi Peneliti Lanjutan

Sebagai bahan tambahan referensi untuk melakukan penelitian tentang Pengaruh Beban Kerja dan Kemampuan kerja Terhadap Kinerja Karyawan, serta dapat menjadi landasan atau bahan informasi bagi penelitian yang akan datang.

#### 1.5 Sistematika Penulisan

Sebagai gambaran umum tentang isi penulisan skripsi ini, maka penulis menyusunnya dalam enam bab, dan setiap babnya akan terdiri dari beberapa sub bab, kemudian antara bab yang satu dengan lainnya akan saling berhubungan dan merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© hak cipta milik UIN Suska Riau

Staf Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini akan menjelaskan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan

## **BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Bab ini berisi tentang landasan teori, penelitian terdahulu, perumusan hipotesis dan model penelitian.

## **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi rangkaian metode penelitian yang dipergunakan dalam penelitian, seperti penentuan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

## **BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN**

Pada bab ini akan diuraikan sejarah singkat lokasi penelitian, strktur organisasi, visi da misi perusahaan dan aktivitas perusahaan.

## **BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini merupakan penjelasan dimana penulisan akan mengemukakan tentang Pengaruh Beban kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Tanjung Batu Kec. Kundur Provinsi Kepulauan Riau

## **BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini merupakan bab penutup yang berisi tentang kesimpulan dan saran yang diperoleh dari bab sebelumnya.





## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

##### 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya manusia

Manajemen sumber daya manusia dipandang peranan yang cukup penting diarah industri, apa yang dilakukan oleh manajer SDM dilingkungan perusahaan. Manajemen SDM adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan SDM, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimalkan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi dimana SDM itu berada.

**Sule dkk (2010:194)** mengemukakan manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai proses serta upaya merekrut, mengembangkan, motivasi secara keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan oleh perusahaan dalam pencapaian tujuannya.

**Pandi Afandi (2018:3)** menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efisien sehingga mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi.

**Hasibuan (2013:12)** mendefinisikan Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan

efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat tertentu.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja sesuai dengan tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia wajib diterapkan dalam perusahaan besar ataupun perusahaan kecil untuk membuat perusahaan tersebut dapat terus berkembang karena keberhasilan suatu organisasi itu juga bergantung pada karyawan dalam organisasi tersebut.

## 2.2 Kinerja

### 2.2.1 Pengertian Kinerja

Dalam mengetahui seberapa jauh kinerja pegawai, maka fungsi dari kerangka teori sangat membantu dalam menentukan tujuan arah penelitian dalam memilih konsep-konsep yang tepat. Dengan demikian pemecahan masalah tampak lebih sistematis dan sesuai dengan demikian pemecahan masalah tampak lebih sistematis dan sesuai dengan teorinya.

Menurut **Mangkunegara (2011:95)** kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

**Kasmir (2016:182)** mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja dapat diukur melalui

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

**Moenheriono (2012:95)** menjelaskan bahwa Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi dituangkan melalui perencanaan startegis suatu organisasi.

**Mulyadi, (2015 : 63)** mengatakan bahwa kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *jobperformance* atau *actualperformance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang).

Berdasarkan beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan sebuah hasil atau pencapaian dari seorang karyawan melalui tugas, kemampuan, tanggung jawab yang dilakukan untuk mencapai sebuah tujuan tersebut.

### 2.2.2 Metode Penilaian Kinerja

Metode penilaian kinerja karyawan dapat dibedakan menjadi metode penilaian yang berorientasi masa lalu dan masa depan. Mengevaluasi kinerja dimasa lalu, karyawan dapat memperoleh umpan balik dari usaha-usaha mereka. Umpan balik ini selanjutnya akan mengarah kepada perbaikan prestasi. Penilaian kinerja atau prestasi kerja memberikan kesempatan kepada pimpinan dan orang yang dinilai untuk secara bersama menemukan dan membahas kekurangan-kekurangan yang terjadi dan mengambil langkah perbaikannya. **Veithzal Rivai (2011:563)** mengemukakan teknik-teknik penilaian kinerja meliputi :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Skala peringkat (*Rating Scale*).
- b. Daftar pertanyaan.
- c. Metode catatan prestasi.
- d. Metode dengan pilihan terarah (*Force Choice Methode*).
- e. Metode peristiwa kritis (*Critical Incident Methode*).
- f. Skala peringkat yang dikaitkan dengan tingkah laku

### 2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

**Mangkunegara (2011:90)** berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang anggota organisasi adalah :

- a. Faktor kemampuan

Manusia pada dasarnya memiliki dua kemampuanyaitu kemampuan potensi dan kemampuan realitas. Kemampuan realitas merupakan penggabungan antara pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*). Dalam dunia kerja, untuk dapat mencapai kinerja yang baik, pegawai, karyawan atau pekerja harus memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya. Misalnya, karyawan bagian mesin harus mengetahui secara detail mengenai mesin atau otomotif, begitu juga dengan karyawan di bagian keuangan harus mengetahui dan menguasai ilmu keuangan.

- b. Faktor motivasi

Setiap pegawai atau karyawan memiliki motivasi di dalam dirinya untuk bekerja dalam mencapai tujuannya. Motivasi merupakan sebuah dorongan untuk melakukan aktivitas guna memperoleh atau mencapai



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tujuan. Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja yang menggerakkan dirinya secara terarah untuk mencapai tujuan kerjanya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Motivasi karyawan untuk bekerja biasanya terbentuk karena adanya alasan-alasan tertentu, misalnya untuk memperoleh gaji, hadiah, dan lain sebagainya.

Menurut **Mangkuprawira dan Hubeis (2013:153)** menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

a. Faktor Intrinik

Faktor personal atau individual, yaitu pengetahuan, keterampilan (*skill*) kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu karyawan.

b. Faktor Ekstrinsik

- 1) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek mutu manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat arahan dan dukungan kerja pada karyawan.
- 2) Faktor tim, meliputi aspek dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- 3) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh proses organisasi dan budaya organisasi.
- 4) Faktor situasional, meliputi tekanan, beban kerja dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

#### 2.2.4 Unsur-unsur dalam Kinerja

Menurut **Hasibuan (2012:95)** mengemukakan bahwa unsur-unsur yang dinilai dalam pelaksanaan kerja yaitu;

- a. Kesetiaan, kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab,
- b. Prestasi kerja, penilai menilai hasil kerja hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya,
- c. Kejujuran, penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya.
- d. Kedisiplinan/ketepatan waktu, penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
- e. Kreativitas, penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna
- f. Kerjasama, penilai menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal dan horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik. Kepemimpinan, penilai menilai kemampuan untuk memimpin,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

#### State Islamic University of Sultan Saif Kasim Riau

- berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.
- g. Kepribadian, penilai menilai karyawan dari sikap dan perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.
  - h. Prakarsa/inisiatif, penilai menilai kemampuan berfikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.
  - i. Kecakapan, penilai menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelelarkan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan didalam situasi manajemen.
  - j. Tanggung jawab, penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaan, pekerjaan dan hasil kejanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya serta perilaku kerjanya.

### 2.2.5 Indikator kinerja

Untuk memudahkan para manager melakukan penilaian kinerja karyawan maka dikelompokkan beberapa aspek atau kriteria dalam kinerja. Berikut menurut para ahli tentang dimensi dan indikator kinerja karyawan. **Wirawan (2011:53)** mengatakan dimensi kinerja adalah kualitas-kualitas atau wajah suatu pekerjaan atau aktivitas-aktivitas yang terdapat di tempat kerja yang kondusif terhadap pengukuran. Dimensi kinerja menyediakan alat untuk melukiskan keseluruhan cakupan aktivitas di tempat kerja. Sementara itu tanggung jawab dan kewajiban

menyediakan suatu deskripsi depersonalisasi. Dimensi dan indikator kinerja yang dikemukakan oleh **Wirawan (2012:67)** yaitu:

a. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

b. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

c. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

d. Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

e. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang karyawan.



## 2.3 Beban Kerja

### 2.3.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut **Tarwaka (2011:106)** mendefinisikan beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. **Sunarso (2010)** mengemukakan bahwa beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

**Koesomowidjojo (2017:21)** mengemukakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.

**Danang Sunyoto (2012:64)** mengemukakan bahwa beban kerja adalah beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang diuntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan sejumlah kegiatan, waktu, dan energi yang harus dikeluarkan oleh seorang karyawan baik dari segi fisik maupun mental dengan memberikan kapasitas mereka untuk memenuhi tuntutan tugas yang diberikan.

### 2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja seperti yang diungkapkan oleh **Tarwaka (2011:130)** menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Faktor eksternal, Yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti

- 1) Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja dan sikap kerja, dan tugas-tugas yang bersifat psikologis, seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, tanggung jawab pekerjaan.
- 2) Organisasi kerja, seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- 3) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

b. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut Strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan)

### 2.3.3 Indikator Beban Kerja

Dalam penelitian ini beban kerja digunakan mengadopsi dari indikator beban kerja yang dikemukakan oleh **Putra (2012:22)** yang meliputi antara lain:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu.

- b. Kondisi pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya.

- c. Standar pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

## 2.4 Kemampuan Kerja

### 2.4.1 Pengertian Kemampuan Kerja

Menurut **Yusdi (2010:10)** Kemampuan adalah kesanggupan, kecakapan, kakuatan kita berusaha dengan diri sendiri. Sedangkan **Hadiati (2010:34)** mendefinisikan kemampuan sebagai suatu dasar seseorang yang dengan sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan secara efektif atau sangat berhasil.

Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Oleh sebab itu pegawai yang memiliki kemampuan tinggi dapat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetensi global. Kemampuan tinggi yang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan yang memiliki kemampuan rata-rata atau biasa saja.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Thoha (2012:170)** mengemukakan kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman.

**Hasibuan (2012:166)** mengatakan bahwa kemampuan adalah menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan pekerjaan, mungkin kemampuan itu dimanfaatkan atau mungkin juga tidak dimanfaatkan. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan dan bukan yang ingin atau melaksanakannya.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan adalah kecakapan atau potensi seseorang individu untuk menguasai keahlian dalam melakukan atau mengerjakan beragam tugas dalam suatu pekerjaan atau suatu penilaian atas tindakan seseorang.

#### 2.4.2 Jenis Kemampuan Kerja

Seluruh kemampuan seorang individu pada hakikatnya tersusun dari tiga faktor, yaitu kemampuan intelektual, kemampuan fisik, dan kemampuan spiritual.

**Rivai (2010)**

a. Kemampuan Intelektual

Melalui Tes IQ misalnya, dirancang untuk memastikan kemampuan intelektual umum seseorang selain dari kemampuan intelektual yang sering dihubungkan dengan IQ perlu juga dipertimbangkan kematangan EQ (*Emotional Quotient*) untuk keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Dahulu kecerdasan otak atau IQ mempunyai nilai yang sangat penting bahkan dalam dunia pendidikan dari tingkat sekolah dasar



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sampai dengan perguruan tinggi tidak ditemukan pendidikan yang mengajarkan tentang integritas, kejujuran, komitmen, visi, kreativitas, ketahanan mental, kebijakan, keadilan, prinsip kepercayaan, penguasaan diri dan sinergi yang merupakan kemampuan terpenting dalam EQ dewasa ini sudah banyak perusahaan-perusahaan yang mempertimbangkan kemampuan emosional karyawan dalam promosi atau pemilihan jabatan karena sudah dirasa keunggulan EQ dibandingkan dengan IQ

b. Kemampuan fisik

Sementara kemampuan intelektual memainkan peran yang lebih besar dalam pekerjaan rutin yang menuntut persyaratan untuk pemrosesan informasi, kemampuan fisik memiliki makna penting khusus untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang kurang menuntut keterampilan kemampuan fisik ini dapat dianalogikan dengan kemampuan berefektivitas (CQ= *Creativity Quotient*). Misalnya, pekerjaan yang keberhasilannya menuntut stamina, kecelakaan tangan, kekuatan tungkai bakat-bakat serupa manajemen untuk mengenali kapabilitas fisik seorang karyawan.

c. Kemampuan Spritual

Selain kemampuan intelektual (IQ), kemampuan emosional (EQ), dan kemampuan fisik, perlu disertai dengan kemampuan spiritual (SQ) sehingga semua aktivitas yang dilakukan dilandasi oleh iman yang kuat dan memadai.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 2.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

**Binardi (2013:12)** menjelaskan bahwa terdapat faktor yang menentukan kemampuan kerja seseorang yaitu :

- a. Faktor pendidikan formal
- b. Faktor pelatihan
- c. Faktor pengalaman kerja

### 2.4.4 Indikator Kemampuan Kerja

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. **Robbins (2012)** menjelaskan ada tiga indikator kemampuan kerja yaitu :

- a. Kesanggupan kerja

Kesanggupan kerja karyawan adalah konsisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan yang diberikan kepadanya.

- b. Pendidikan

Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

- c. Masa Kerja

Masa kerja merupakan waktu yang dibutuhkan oleh seorang karyawan dalam bekerja pada sebuah organisasi atau perusahaan.

## 2.5 Keterkaitan Antar Variabel

### 2.5.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

**Kasmir (2016:189)** menyatakan bahwa tekanan beban kerja dapat menjadi positif, dan hal ini mengarah ke peningkatan kinerja. Adanya penerapan beban kerja membuat karyawan dituntut untuk mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki. Beban kerja yang tinggi menjadikan penilaian kinerja yang dilakukan oleh supervisor menjadi sangat penting, karena berkaitan dengan kinerja serta besaran bonus yang akan diterima karyawan. Dalam persepsi karyawan, beban kerja merupakan penilaian individu mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental misalnya untuk mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengatasi kejadian yang tak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaan dan kekuatan fisik untuk menggiling, melinting, dan mengangkat yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Apabila individu tersebut memiliki persepsi yang positif maka mereka akan menganggap beban kerja sebagai tantangan dalam bekerja sehingga mereka lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun perusahaan tempat bekerja. Sebaliknya jika persepsi negatif yang muncul maka beban kerja dianggap sebagai tekanan kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja individu, memiliki dampak negatif bagi dirinya maupun perusahaan tempat bekerja.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



### 2.5.2 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Faktor kemampuan mempunyai peran sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena kemampuan yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang dapat mencapai tujuan organisasi maupun perusahaan. Sehingga akan terlihat bahwa kemampuan karyawan yang rendah dapat menghambat kinerja organisasi yang pada akhirnya tujuan organisasi tidak dapat dicapai secara maksimal. Secara teori, penelitian ini didukung dari penelitian terdahulu oleh **Sugiharta (2017)**, dimana dalam enelitiannya menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjabaran diatas, dapat disimpulkan bahwa sesuai dnegan teori atribusi yang ditulis oleh **Riniwati (2016:169)** bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan kerja karyawan.

## 2.6 Pandangan Islam Terkait Variabel

### 2.6.1 Kinerja Karyawan

Islam merupakan agama yang menjunjung tinggi kerja karena bekerja merupakan salah satu bentuk ibadah kepada Allah Swt. Oleh karena itu Islam mewajibkan kepada hambanya.

Untuk selalu berusaha dan bekerja keras (baik dan halal) sehingga tercapai kesejahteraan dan kemakmuran hidup. Kinerja dalam pandangan Islam telah disinggung dalam al-Quran Surah At Taubah:105 yaitu :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ  
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Artinya : *“Dan katakanlah : bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasulnya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaan itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kaum, apa yang telah kamu kerjakan.”*

Surah diatas menjelaskan tentang segala bentuk pekerjaan atau perbuatan bagi seorang muslim yang harus dilakukan dengan sadar dan dengan tujuan yang jelas yaitu sebagai bentuk pengabdian kepada Allah SWT semata-mata oleh karenanya segala aktivitas hidup dan kehidupan merupakan amal yang diperintahkan dalam Islam.

## 2.6.2 Beban Kerja

Pekerjaan adalah sumber penghasilan, sebab itu setiap orang yang ingin memperoleh penghasilan yang lebih besar dan tingkat kehidupan yang lebih baik, haruslah siap dan bersedia untuk bekerja keras. Kita wajib melawan dan memerangi kemalasan yang timbul secara tiba-tiba saat sedang gigihnya berusaha dalam bekerja. Meskipun demikian, kita juga harus menyadari bahwa tubuh kita tidaklah seperti mesin yang digunakan penuh selama 24 jam, bahkan kadang mesin saja bisa rusak secara tiba-tiba, begitu juga dengan tubuh manusia. Karena tubuh manusia juga butuh istirahat saat bekerja. Hal ini sesuai dengan firman Allah Swt dalam Q.s Al-Furqan : 47

وَهُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ اللَّيْلَ لِبَاسًا وَالنَّوْمَ سُبَاتًا وَجَعَلَ النَّهَارَ ذُشُورًا

Artinya : *“Dialah yang menjadikan untukmu malam (sebagai) pakaian, dan tidur untuk istirahat, dan dia menjadikan siang untuk bangun berusaha”.*

Berdasarkan ayat diatas menjelaskan bahwa setiap waktu mempunyai fungsinya masing-masing dimana siang digunakan untuk bekerja dan malam hari digunakan untuk beristirahat. Allah selalu melarang hambanya untuk menghindari



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

hal-hal yang berlebihan, jangan sampai aktivitas yang kita lakukan melebihi batasnya seakan-akan kita mendzalimi diri kita sendiri. Tenaga yang selalu dipaksa melebihi batasnya akan merugikan diri sendiri.

Seorang muslim tidak layak membebani dirinya dengan pekerjaan yang melelahkan tanpa istirahat. Ia melalaikan dirinya, hak keluarganya, hak masyarakatnya, walaupun pekerjaan itu berupa puasa, shalat, haji dan zakat. Rasulullah Saw bersabda, artinya “Sesungguhnya tubuhmu mempunyai hak atasmu, keluargamu mempunyai hak atasmu, dan tamumu mempunyai hak atasmu” (HR.Bukhari)

### 2.6.3 Kemampuan Kerja

Agama Islam mengajarkan agar seluruh umatnya untuk bersyukur terhadap apa yang telah Allah beri (kemampuan mendengar, melihat). Maka atas nikmat yang telah Allah berikan sebaiknya kita bersyukur dan memanfaatkannya sebaik mungkin. Dan hendaklah kita mengerjakan sesuatu sesuai dengan kemampuan yang kita miliki, sesuai dengan firman Allah Swt dalam surat At-Talaq ayat : 7

لِيُنْفِقَ ذُو سَعَةٍ مِّن سَعَتِهِ ۖ وَمَن قُدِرَ عَلَيْهِ رِزْقُهُ فَلْيُنْفِقْ مِمَّا آتَاهُ اللَّهُ لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا مَّا آتَاهَا سَيَجْعَلُ اللَّهُ بَعْدَ عُسْرٍ يُسْرًا ﴿٧﴾

Artinya : *Hendaklah orang yang mampu memberi nafkah menurut kemampuannya. Dan orang yang disempitkan rezekinya hendaklah memberi nafkah dari harta yang diberikan Allah kepadanya. Allah tidak memikulkan beban kepada seseorang melainkan sekedar apa yang Allah berikan kepadanya. Allah kelak akan memberikan kelapangan sesudah keempitan.*

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

## 2.7 Tinjauan Penelitian Tedahulu

No	Peneliti	Judul	Tahun/ Terbit	Hasil Penelitian
1	Julita By Paruru, dkk	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kineja Karyawan pada PT. AIR MANADO	Junal EMBA Vol 5. No 1 Maret 2016	Hasil penelitian menyatakan bahwa tingkat variabel disiplin kerja dan kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin dan kemampuan kerja karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan
Terdapat perbedaan dari X1. Penelitian sebelumnya menggunakan X1 disiplin kerja, sedangkan penelitian sekarang menggunakan X1 adalah kemampuan kerja. Selain itu juga terdapat perbedaan pada lokasi penelitian. Yang dimana penelitian sebelumnya lokasi penelitian bertempat di PT. AIR MANADO, sedangkan penelitian yang sekarang dilakukan di PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Tanjung Batu Kec. Kundur Provinsi Kepulauan Riau				
2	Dony Tri Prasetyo, dkk	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tembakau Djajasakti Sari Malang	Jurnal administrasi Bisnis Vol.3 No.1 Maret 2013	Hasil Penelitian menyatakan bahwa kemampuan kerja yang berindikator keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemampuan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tembakau Djajasakti Sari Malang
Terdapat perbedaan pada variabelnya, yang dimana penelitian sebelumnya variabel kemampuan Kerja diletakkan di X1, sedangkan penelitian yang sekarang variabel Kemampuan Kerjanya diletakkan di X2. Selain itu juga terdapat perbedaan lokasi penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang. Yang dimana penelitian sebelumnya dilakukan di PT.Tembakau Djajasakti Sari Malang, sedangkan penelitian sekarang di lakukan di PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Tanjung Batu Kec. Kundur Provinsi Kepulauan Riau.				
3	Jeky K R Rolos, dkk	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasaya Cabang Manado Kota	Junal Administrasi Bisnis Vol.6 No.4 2018	Hasil penelitian menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Manado Kota
Terdapat Perbedaan pada lokasi penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sekarang. Yang dimana penelitian sebelumnya dilakukan di PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota, sedangkan penelitian yang sekarang dilakukan di PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Tanjung Batu Kec. Kundur Provinsi Kepulauan Riau.				

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

No	Peneliti	Judul	Tahun/ Terbit	Hasil Penelitian
4	R.Joko Sugiharjo dan Friska Aldata	Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabanag Salemba	Jurnal Ilmu Manajemen Bisnis Vol. 4 No.1 Maret 2018	Hasil penelitian menyatakan bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba. Artinya jika beban kerja meningkat ataupun menurun, maka akan berpengaruh terhadap turun atau naiknya kinerja karyawan
Terdapat perbedaan pada variabel X2, yang dimana penelitian sebelumnya X1 nya menggunakan variabel Motivasi Kerja, sedangkan penelitian yang sekarang X2 nya menggunakan variabel Kemampuan Kerja. Selain itu juga terdapat pada lokasi penelitian, yang dimana penelitian sebelumnya dilakukan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba, sedangkan penelitian yang sekarang dilakukan di PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Tanjung Batu Kec. Kundur Provinsi Kepulauan Riau.				
5	Mila andriani Fristia	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pengemudi Taksi PT. Citra Perdana Kendedes Malang	Jurnal Administrasi Bisnis Vol.73 No.1 Agustus 2019	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika pengemudi taksi PT. Citra Perdana Kendedes meningkatkan kemampuan kerjanya maka kinerjanya akan mengalami peningkatan. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika pengemudi taksi PT. Citra Perdana Kendedes meningkatkan Motivasi Kerjanya maka Kinerjanya juga akan mengalami peningkatan.
Terdapat perbedaan variabelnya, yang dimana penelitian yang sebelumnya variabel Kemampuan Kerjanya diletakkan di X1, sedangkan pada penelitian yang sekarang variabel Kemampuan Kerjanya diletakkan di X2. Selain itu juga terdapat perbedaan pada lokasi penelitian, yang dimana penelitian sebelumnya dilakukan di PT. Citra Perdana Kendedes Malang, sedangkan penelitian yang sekarang dilakukan di PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Tanjung Batu Kec. Kundur Provinsi Kepulauan Riau.				
6	Richo Christian Valentino Dendeng, Dkk	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unilever TBK di Manado (Effect Of Working Load And Work Environment On Employee Performance At	Jurnal EMBA Vol.8 No.4 Oktober 2020 ISSN 2303-1174	Hasil penelitian menyatakan bahwa berdasarkan pada hasil uji hipotesis serta hasil analisis regresi linier berganda pada penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja dan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

No	Peneliti	Judul	Tahun/ Terbit	Hasil Penelitian
		PT. Unilever TBK In Manado)		Lingkungan Kerja secara bersama-sama atau simultan terhadap kKinerja Karyawan pada PT. Unilever Tbk di Manado.
Terdapat perbedaan pada variabelnya X2, penelitian sebelumnya X2 nya menggunakan variabel lingkungan kerja, sedangkan penelitian yang sekarang X2 nya menggunakan variabel Kemampuan Kerja. Selain itu juga terdapat perbedaan pada lokasi penelitian, yang dimana penelitian sebelumnya dilakukan di PT.Unilever TBK Manado, sedangkan penelitian yang sekarang dilakukan di PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Tanjung Batu Kec. Kundur Provinsi Kepulauan Riau.				
7	Nurhaedah, Dkk	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa kabupaten Pangkep (The Influence Of Work Ability And Work Motivation On The Performance Of Employees Of PT.Semen Tonasa Kabupaten Pangkep)	Jurnal Ilmu Administrasi Vol.7 No.1 Juni 2018 ISSN 2581-2084	Terdapat pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep, Kemampuan Kerja Karyawan berpengaruh secara langsung dalam peningkatan Kinerja Karyawan, Karyawan lebih bertanggung jawab dibidang pekerjaannya dan mampu menyesuaikan kualitas hasil pekerjaannya sesuai yang diharapkan perusahaan. Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep yang mempengaruhi meningkatkan kinerjanya, mempertahankan karyawan potensial dan berprestasi, meningkatkan loyalitas dan semangat kerja karyawan.
Terdapat perbedaan pada variabelnya, yang dimana penelitian sebelumnya variabel Kemampuan Kerjanya diletakkan pada X1, sedangkan penelitian yang sekarang variabel Kemampuan Kerjanya diletakkan pada X2. Selain itu terdapat perbedaan pada lokasi penelitian, yang dimana penelitian sebelumnya dilakukan di PT. Semen Tonasa kabupaten Pangkep, sedangkan penelitian yang sekarang dilakukan di PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Tanjung Batu Kec. Kundur Provinsi Kepulauan Riau.				
8	Agripa Toar Sitepu	Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara TBK Cabang Manado (WorkLoad and Motivation Influence On Employee Performance At PT.Bank Tabungan Negara TBK Cabang Manado)	Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember 2013 ISSN 2302-1174	Hasil penelitian menunjukkan hasil pengujian secara parsial yakni $F_{hitung} 10.892 > F_{tabel} 5.150$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ memperlihatkan bahwa Beban Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

No	Peneliti	Judul	Tahun/ Terbit	Hasil Penelitian
				Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan apa yang terjadi di Bank Tabungan Negara Cabang Manado, bahwa efek dari peningkatan jumlah nasabah dari tahun ke tahun tidak terasa.
Terdapat perbedaan pada variabel X2, penelitian sebelumnya X2 nya adalah Motivasi Kerja, sedangkan penelitian sekarang X2 nya adalah kemampuan Kerja. Selain itu juga terdapat perbedaan pada lokasi penelitian, yang dimana penelitian sebelumnya dilakukan di PT.Bank tabungan Negara TBK Cabang Manado, sedangkan penelitian sekarang dilakukan di PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Tanjung Batu Kec. Kundur Provinsi Kepulauan Riau.				
9	Yana Diana	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di HouseKeeping Departement pada Hotel Bintang Lagoon Resort (The Effect Of Workload On Employee Performance In The Housekeeping Departement At Bintang Lagoon Resort Hotel)	Jurnal Manajemen Tools Vol.11 No. 2 Desember 2019 ISSN 2088-3145	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan perhitungan koefesien determinan diperoleh $KD = 54,76\%$ . Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja memberikan pengaruh sebesar 54,76% terhadap kinerja karyawan dan sisanya 45,24 % yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.
Terdapat perbedaan pada lokasi penelitian, yang dimana penelitian sebelumnya dilakukan di HouseKeeping Departement pada Hotel Bintang Lagoon Resort, sedangkan penelitian sekarang dilakukan di PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Tanjung Batu Kec. Kundur Provinsi Kepulauan Riau.				
10	Fernando Reinhard Tjiabrata, dkk	Pengaruh Beban Kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. SABAR GANDA MANADO (The Influence Workload and Workplace Of The Performance Of an Employee Of PT. Sabar Ganda Manado)	Jurnal EMBA Vol.5 no.2 Juni 2017 (ISSN 2303-1174)	Hasil Penelitian menyatakan bahwa adanya pengaruh secara simultan dan signifikan antara variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kienrja karyawan.
Terdapat perbedaan pada variabel X2 nya, penelitian sebelumnya menggunakan variabel X2 Lingkungan Kerja, sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel X2 Kemampuan Kerja. Selain itu juga terdapat perbedaan pada lokasi penelitian, yang dimana penelitian sebelumnya dilakukan di PT. SABAR GANDA MANADO, sedangkan penelitian sekarang dilakukan di PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Tanjung Batu Kec. Kundur Provinsi Kepulauan Riau.				

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, dapat diambil kesimpulan secara keseluruhan bahwa penelitian-penelitian yang dilakukan sebelumnya perbedaannya terletak pada variabel-variabelnya, lokasi penelitian,

metode penelitiannya maupun indikator dari masing-masing variabel yang berbeda. Yang dimana penelitian yang dilakukan sekarang variabel X1 nya adalah Beban Kerja, Variabel X2 nya adalah Kemampuan Kerja dan Y nya adalah Kinerja Karyawan. Penelitian sekarang dilakukan di PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Tanjung Batu Kec. Kundur Provinsi Kepulauan Riau dengan jumlah populasi sebanyak 107 orang karyawan. Sedangkan penelitian rata-rata jumlah populasinya dibawah 100 orang karyawan. Metode sampel yang digunakan pada penelitian sekarang adalah *Simple Random Sampling*.

## 2.8 Kerangka Penelitian

Uma Sekarang dalam Sugiyono (2011:60) mengemukakan bahwa kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting. Jadi, dengan demikian maka kerangka pemikiran adalah sebuah pemahaman yang melandasi pemahaman-pemahaman yang lainnya, sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan penelitian yang dilakukan.

Kerangka pemikiran dalam penelitian adalah terdiri dari variabel independen atau variabel bebas yaitu Beban Kerja dan Kemampuan Kerja. variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lain yang sifatnya berdiri sendiri. Sedangkan variabel dependen atau variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan. Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi oleh beberapa variabel lain yang sifatnya tidak dapat berdiri sendiri.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

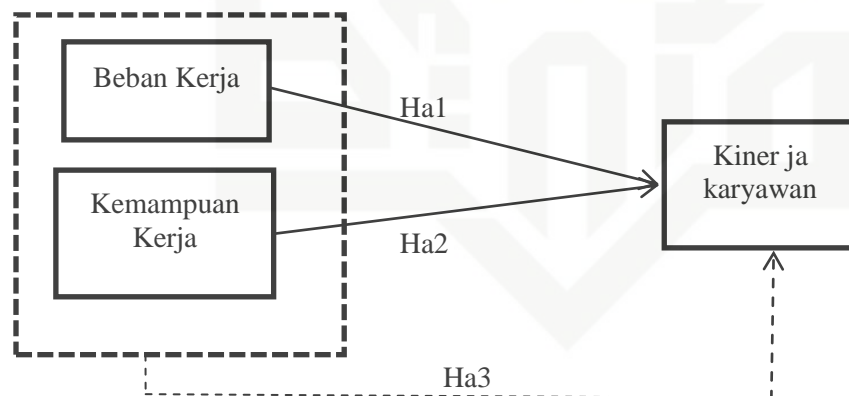
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan adalah mengenai kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan hasil kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang telah diberikan dari atasan. Hal yang dapat mendukung atau mempengaruhi kinerja karyawan tersebut adalah seperti beban kerja dan kemampuan kerja. Dengan beban kerja yang standar dan kemampuan kerja tinggi yang dimiliki oleh setiap masing-masing karyawan, maka akan bagus pula kinerja karyawan dalam perusahaan. Karena tinggi rendahnya tingkat kinerja akan dipengaruhi oleh karyawan itu sendiri.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis membantuk bagan pemikiran yang merupakan struktur dalam membahas konsep beban kerja (X1), kemampuan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y). Kerangka pemikiran yang penulis buat dapat dilihat gambar berikut.



**Keterangan :**

—————→ : menunjukkan pengaruh secara parsial

- - - - -→ : menunjukkan pengaruh secara simultan



## 2.9 Konsep Operasional variabel

Berikut merupakan deifnisi konsep operasional variabel penelitian oleh beberapa ahli tentang beban kerja, kemampuan kerja, dan kinerja karyawan.

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Kinerja Karyawan	Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. <b>Mangkunegara (2011:95)</b>	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. tanggung Jawab 4. Kerjasama 5. Inisiatif <b>Wirawan (2012:67)</b>	
2	Beban Kerja	Beban kerja adalah beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa di sebabkan oleh tingkat keahlian yang di tuntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya. <b>DanangSunyoto (2012:64)</b>	1.Target yang Harus dicapai 2. Kondisi Pekerjaan 3. Standar Pekerjaan <b>Achmad Syukriansyah Putra (2012:22)</b>	Likert
3	Kemampuan Kerja	Kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. <b>Thoha (2012:170)</b>	1.Kesanggupan Kerja 2. Pendidikan 3. Masa Kerja <b>Robbins (2012)</b>	Likert

## 2.10 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori dan belum menggunakan fakta. Oleh karena itu, setiap penelitian yang dilakukan memiliki suatu hipotesis atau jawaban sementara terhadap penelitian yang akan dilakukan. Dari hipotesis tersebut dilakukan penelitian lebih lanjut untuk membuktikan apakah hipotesis tersebut benar adanya ataupun tidak.

**Wirawan (2013:749)** mendefinisikan bahwa hipotesis merupakan pernyataan yang mengemukakan perkiraan antara hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan uraian yang dipaparkan di latar belakang masalah serta berpegang pada telaah pustaka, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh **Jeky K R Rolos, dkk** (Jurnal Administrasi Bisnis Vol.6 No.4 2018) yang berjudul pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota dengan hasil penelitian menyatakan Hasil penelitian menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Manado Kota.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh **Wicaksana** (Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia Vol.5 No.4 Tahun 2019) yang berjudul pengaruh beban kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI dengan hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara beban kerja dan kinerja perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI. Kemudian komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI.

**H1:** diduga faktor beban kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh **Dony Tri Prasetyo, dkk** (Jurnal administrasi Bisnis Vol.3 No.1 Maret 2015) yang judul Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi kasus pada Karyawan PT.Tembakau Djajasakti Sari Malang) dengan hasil Penelitian menyatakan bahwa kemampuan kerja yang berindikator keterampilan,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pengetahuan, dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemampuan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tembakau Djajasakti Sari Malang.

Selain itu didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh **Mila Andiani Fristia** (Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 73 No.1 agustus 2019) dengan judul pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Pengemudi Taksi PT. Perdana Kendedes Malang dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika pengemudi taksi PT. Citra Perdana Kendedes meningkatkan kemampuan kerjanya maka kinerjanya akan mengalami peningkatan. Selain itu motivasi kerja juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika pengemudi taksi PT. Citra Perdana Kendedes meningkatkan motivasi kerjanya maka kinerjanya juga akan mengalami peningkatan.

**H2:** Diduga faktor Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh **R. Joko sugiharjo dan Friska Aldata** (Jurnal Ilmu Manajemen Vol.4 No.1 Maret 2018) yang berjudul pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BPJS ketenagakerjaan Cabang Salemba dengan hasil penelitian menyatakan bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPJS

Ketenagakerjaan Cabang Salemba. Artinya jika beban kerja meningkat ataupun menurun, maka akan berpengaruh terhadap turun atau naiknya kinerja karyawan.

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh **Mila Andriani Frstia** (Jurnal Administrasi Bisnis Vol.73 No.1 Agustus 2019) yang berjudul Pengaruh Kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan pada pengemudi Taksi PT. Citra Perdana Kendedes Malang dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika pengemudi taksi PT. Citra Perdana Kendedes meningkatkan kemampuan kerjanya maka kinerjanya akan mengalami peningkatan. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika pengemudi taksi PT. Citra Perdana Kendedes meningkatkan Motivasi Kerjanya maka Kinerjanya juga akan mengalami peningkatan.

**H3:** Diduga faktor beban Kerja dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Lokasi dan waktu Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian dengan mengambil lokasi di PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Tanjung Batu Kec. Kundur Provinsi Kepulauan Riau. Waktu penelitian ini dilaksanakan dari bulan Oktober 2020 sampai dengan Mei 2020.

#### **3.2 Jenis dan Sumber Data**

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

##### **3.2.1 Jenis Data Penelitian**

##### **a. Data kualitatif**

Data kualitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk informasi baik dalam bentuk lisan maupun tulisan. Data yang diperoleh dalam penelitian yaitu dari wawancara, observasi maupun kepustakaan.

##### **b. Data Kuantitatif**

Data kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, diperoleh dari perhitungan kuesioner yang dilakukan. Yang menjelaskan hasil penelitian dengan menggunakan rumus matematis dan menghubungkan dengan teori yang ada.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3.2.2 Sumber Data Penelitian

Sumber data yang menjadi bahan analisis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. **Sugiyono (2016 : 87)**

#### a. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung meliputi dokumen-dokumen perusahaan berupa sejarah perkembangan perusahaan, struktur organisasi dan lainnya yang berhubungan dengan penelitian. Data primer dapat juga dikatakan sebagai data yang diperoleh secara langsung dari tanggapan responden terhadap item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner dan wawancara.

#### b. Data skunder

Data skunder adalah data yang diperlukan untuk mendukung hasil penelitian berasal dari literatur, artikel dan berbagai sumber lainnya yang berhubungan dengan penelitian. Data ini biasanya diperoleh dari perpustakaan dan laporan-laporan penelitian.

### 3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

#### 3.3.1 Populasi

Menurut **Sugiyono (2013:90)** populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dari pengertian tersebut dapat ditarik bahwa yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT.PLN (Persero) Unit

Layanan Pelanggan Tanjung Batu Kec. Kundur Provinsi Kepulauan Riau yang berjumlah 107 orang.

### 3.3.2 Sampel

**Agung (2016:67)** menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Dalam penelitian ini, teknik sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*, menurut **Sugiyono (2017:82)** *simple random sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Agar pengambilan sampel dalam penelitian dapat dilakukan dengan baik, maka penulis menggunakan rumus Slovin. **Sujarweni (2015:82)** menyatakan rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut :

$n$  : Ukuran Sampel

$N$  : Ukuran Populasi

$e$  : Presentasi kelonggaran ketidakterikatan karena kesalahan pengambilan sampel yang masih diinginkan.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{107}{1 + 107(0.05)^2}$$

$$n = 84.4$$

Berdasarkan penjelasan dan perhitungan diatas, maka anggota populasi yang diambil sebagai sampel adalah 84.4 atau 84 responden dengan tingkat kelonggaran 5%.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 3.4.1 Kuesioner

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan kuesioner. **Sugiyono (2013:199)** mengemukakan bahwa angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Teknik pengumpulan data dengan cara menggunakan daftar pertanyaan untuk diisi responden dan untuk dijawabnya.

#### 3.4.2 Wawancara

**Sutopo (2010:9)** berpendapat bahwa wawancara adalah pengambilan informasi secara langsung dari sumber objek yang diteliti. Teknik wawancara dalam penelitian ini adalah wawancara mendalam. Wawancara mendalam (*in-depth interview*) adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antar pewawancara dan informan terlibat dalam kehidupan sosial yang relatif lama. Dalam wawancara percakapan harus dilakukan oleh dua pihak atau lebih, yang berfungsi sebagai pewawancara adalah orang yang mengajukan pertanyaan, sedangkan yang diwawancarai adalah orang yang memberikan jawaban atas pertanyaan pewawancara. Dengan demikian dapat diketahui bahwa wawancara adalah kegiatan seorang peneliti dalam mengambil data dengan menggunakan dirinya sebagai instrumen untuk mendapatkan informasi.



### 3.5 Skala Pengukuran

Adapun skala pengukuran dalam penelitian ini adalah menggunakan skala likert. **Suliyanto (2011:10)** mendefinisikan bahwa skala likert digunakan untuk mengukur tanggapan atau respon seseorang tentang objek sosial. Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi yang sangat positif dan yang sangat negatif. Apabila item positif, maka angka terbesar diletakkan pada “sangat setuju”. Namun jika item negatif, maka angka terbesar diletakkan pada “sangat tidak setuju”. Maka dalam penelitian ini hanya digunakan lima kategori diantaranya :

1. Untuk jawaban sangat setuju (SS) : diberi skor 5
2. Untuk jawaban setuju (S) : diberi skor 4
3. Untuk jawaban Netral (N) : diberi skor 3
4. Untuk jawaban tidak setuju (TS) : diberi skor 2
5. Untuk jawaban sangat tidak setuju (STS) : diberi skor 1

### 3.6 Metode Analisis Data

#### 3.6.1 Metode Analisis Deskriptif

**Sugiyono (2016:147)** berpendapat bahwa metode analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi.

### 3.6.2 Metode Analisis Kuantitatif

**Sugiyono (2016:8)** menyatakan bahwa metode analisis kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dengan penelitian ini model dan teknik analisa data menggunakan pendekatan analisis regresi linier berganda.

### 3.7 Uji Kualitas Data

Seperti yang telah di jelaskan sebelumnya, dalam penelitian ini variabel yang diuji terdiri dari 2 (dua) variabel bebas (independet variabel) yaitu beban kerja dan kemampuan kerja, dan 1 (satu) variabel terikat (dependent variabel) yaitu kinerja karyawan.

#### 3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kusioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (**Ghozali 2012**) dalam, (**Muchlis 2015**).

Pengujian validitas digunakan untuk menguji apakah jawaban dari kuesioner dan responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam peneltian ini atau tidak. Adapaun kriteria pengambilan keputusan uji validitas untuk setiap pertanyaan adalah nilai Corected Item to Total Corelation atau nilai  $r_{hitung}$  lebih kecil dari 0,3 berarti item tersebut memiliki hubungan yang lebih rendah dengan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

item-item pertanyaan yang lainnya dari variabel yang diteliti, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid ( **Sugiyono, 2011 : 48**)

### **3.7.2 Uji Reabilitas**

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan ( **Noor, 2011:111**). Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pertanyaan didalam kuesioner.

Adapun kriteria uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai Cronbach Alpha untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$ .

## **3.8 Uji Asumsi Klasik**

### **3.8.1 Uji Normalitas Data**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dalam pengujian menggunakan analisis grafik yaitu dengan uji normalitas histogram dan uji normalitas garis plot. Dimana uji normalitas histogram dengan menggambarkan variabel dependent sebagai sumbu berorizental. Jika Histogram Standarized Regression Residual membentuk kurva seperti lonceng maka nilai residual terebut dinyatakan normal. Dan uji garis plot dengan membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan garis diagonal lurus dari kiri bawah kekanan atas dan jika data normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya ( **Suliyanto, 2011:69**).

### 3.8.2 Uji Multikolonieritas

Menurut **Gujrat dalam(Suliyanto,2011)** uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas atau tidak. Salah satu cara untuk menguji multikolonieritas dalam model regresi adalah dengan melihat nilai TOL (*Tolerance*) dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Uji multikolonieritas dilakukan dengan melihat tolerance dan variance inflation factor (VIF) dan hasil analisis dengan menggunakan SPSS, dengan kriteria sebagai berikut :

1. Apabila nilai *tolerance value* lebih  $> 0,1$  atau sama dengan nilai  $VIF < 10$ , maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolonieritas
2. Dan apabila nilai *tolerance*  $< 0,1$  atau sama dengan nilai  $VIF > 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolonieritas antara variabel bebas dalam model regresi.

### 3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berarti ada varian variabel pada model regresi yang tidak sama (konstan). Sebaliknya jika varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama (konstan) maka disebut dengan heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini Uji heteroskedastisitas menggunakan metode analisis grafik dengan mengamati *scatterplot*(**Suliyanto, 2011**). Dasar pengambilan keputusannya adalah :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang, melebar, kemudia menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.8.4 Uji Autokorelasi

**Suliyanto (2011:125)**, berpendapat bahwa uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi anggota dari serangkaian pengamatan menurut waktu (*times series*) atau ruang (*cross section*). Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode, jika ada berarti terdapat autokorelasi. Cara mendeteksi ada tidaknya gejala autokorelasi adalah dengan menggunakan nilai DW (Durbin Watson). Uji Durbin Watson (*Durbin Watson test*) yang merupakan uji yang sangat populer untuk menguji ada tidaknya autokorelasi dari model empiris yang diestimiasi. Adapun kriteria pengujian otokorelasi.

Adapun beberapa kriterianya sebagai berikut:

**Tabel 3. 1 Kriteria Pengujian Otokorelasi Dengan Uji Durbin-Watson**

DW	Kesimpulan
$< D_L$	Ada otokorelasi (+)
$d_L \text{ s.d. } D_U$	Tanpa kesimpulan
$d_U \text{ s.d. } 4 - D_U$	Tidak ada otokorelasi
$4 - d_U \text{ s.d. } 4 - d_L$	Tanpa kesimpulan
$> 4 - D_L$	Ada otokorelasi (-)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3.9 Analisis Linier Berganda

**Suliyanto (2011:53)** mengemukakan bahwa untuk menganalisis permasalahan digunakan alat ukur regresi linier berganda. Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel terikat atau dependent dapat dipengaruhi oleh dua atau lebih variabel bebas atau independent.

Bentuk persamaan regresi linier berganda dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- b<sub>1</sub> = Koefesien regresi untuk X<sub>1</sub>
- b<sub>2</sub> = Koefesien regresi untuk X<sub>2</sub>
- X<sub>1</sub> = Variabel bebas pertama (Beban Kerja)
- X<sub>2</sub> = Variabel bebas kedua (Kemampuan Kerja)
- e = Tingkat kesalahan

### 3.10 Uji Hipotesis

#### 3.10.1 Uji Secara Parsial (Uji t)

**Siregar (2013:306)** mengatakan bahwa nilai t hitung digunakan untuk menguji pengaruh parsial (per variabel) variabel bebas terhap variabel tergantungnya. Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $sig < \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel beban kerja dan kemampuan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- b. Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $sig > \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak artinya tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel beban kerja dan kemampuan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

### 3.10.2 Uji Secara Simultan (Uji f)

Digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terganggunya. Jika variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terganggunya maka model persamaan regresi masuk dalam kriteria cocok atau fit **Siregar (2013:304)**. Analisa uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dan F tabel. Sebelum membandingkan nilai F, harus ditentukan tingkat kepercayaan  $(1-\alpha)$  dan derajat kebebasan (degree of freedom) -  $n (k + 1)$  agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Adapun nilai Alpha yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05. Dimana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $sig < \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel beban kerja dan kemampuan kerja berpengaruh secara simultan terhadap terhadap kinerja karyawan.
- b. Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $sig > \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak artinya tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel beban kerja

dan kemampuan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

### 3.10.3 Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

Koefisien determinasi merupakan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel bergantungnya. Semakin tinggi koefisien determinasi, semakin tinggi kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel terkatungnya (Suliyanto, 2011 : 39). Nilai koefisien determinasi adalah diantara 0 – 1. Jika koefisien determinasi  $R^2 = 1$ , artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel – variabel dependen. Jika koefisien determinasi  $R^2 = 0$  artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen. Tingkat korelasi dari nilai R dijelaskan pada tabel dibawah ini :

**Tabel 3.2 Tingkat Nilai Korelasi**

Nilai Korelasi	Keterangan
0	Tidak ada korelasi
0.00-0.199	Korelasi sangat rendah
0.20-0.399	Korelasi rendah
0.40-0.599	Korelasi sedang
0.60-0.799	Korelasi kuat
0.80-1.00	Korelasi sangat kuat

Sumber : (Suliyanto, 2011 : 16), *Ekonometrika Terapan*



## BAB IV

## GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

#### 4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau yang memiliki 4 kantor area, terdiri dari area Pekanbaru, Dumai, TanjungPinang, dan Rengat yang sedang berusaha untuk mewujudkan visi perusahaan, yaitu “Diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul & terpercaya”, melalui pelaksanaan dua misi utama. Misi pertama “Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan, dan pemegang saham”. Sedangkan misi kedua adalah “Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat”. Dengan pelaksanaan visi dan misi diatas, diharapkan PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau dapat menyelenggarakan usaha penyediaan tenaga listrik bagi kepentingan umum dalam jumlah dan mutu yang memadai serta memupuk keuntungan dan melaksanakan penugasan pemerintah dibidang ketenagalistrikan dalam menunjang pembangunan nasional dengan menerapkan prinsip-prinsip Perseroan Terbatas.

PT. PLN (Persero) wilayah Riau dan Kepulauan Riau dapat menyelenggarakan usaha penyediaan tenaga listrik bagi kepentingan umum dalam jumlah dan mutu yang memadai serta memupuk keuntungan dan melaksanakan penugasan dari pemerintah dibidang ketenagalistrikan dalam rangka menunjang pembangunan nasional dengan menerapkan prinsip-prinsip perseroan terbatas.

#### 4.2. Gambaran Umum PT.PLN ULP Tanjung Batu

PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Tanjung Batu Kec. Kundur Provinsi Kepulauan Riau merupakan perusahaan yang bergerak dibidang kelistrikan yang salah satu tujuannya adalah melayani kepentingan umum atau melayani masyarakat dalam memenuhi kebutuhan energi listrik, dengan motto “Listrik untuk kehidupan yang lebih baik”. PT. PLN (Persero) terus fokus dan berkomitmen memberikan layanannya dengan salah satu programnya yaitu OMOH (One Man One Hope) program yang diresmikan pada 1 agustus 2019. OMOH adalah penggalangan dan sukarela dari para pegawai PLN se Indonesia , dana yang terkumpul akan digunakan untuk membantu masyarakat yang belum mampu membayar biaya pasang baru.

PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan ini berada di Tanjung Batu Kundur yang diamana melayani pelanggan dari 5 kecamatan yaitu dari Kecamatan Kundur, Kecamatan Kundur Utara, dan Kecamatan Kundur Barat, Kecamatan Alai, dan Kecamatan Moro yang melayani pelanggan PLN dengan jumlah 25.000 orang pelanggan dan luas wilayah dari Kecamatan Kundur 8.785 Km<sup>2</sup>, Kundur Utara dengan luas wilayah 9.391 Km<sup>2</sup> dan Kundur Barat dengan luas wilayah 13.237 Km<sup>2</sup>. PT.PLN ULP Tanjung Batu mempunyai dua sistem meter pelanggan gunakan yaitu meter sistem yang pelanggan gunakan yaitu meter sistem pascabayar dan meter sistem prabayar. Jika pelanggan menggunakan sistem pascabayar maka pelanggan akan menerima tagihan listrik diakhir. Namun jika pelanggan menggunakan sistem prabayar maka pelanggan listrik membayar diawal yaitu dengan sistem pulsa.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### 4.3 Visi dan Misi

##### 1. Visi

“Diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani”

##### 2. Misi

- a. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan, dan pemegang saham.
- b. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat
- c. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
- d. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan

##### 3. Motto

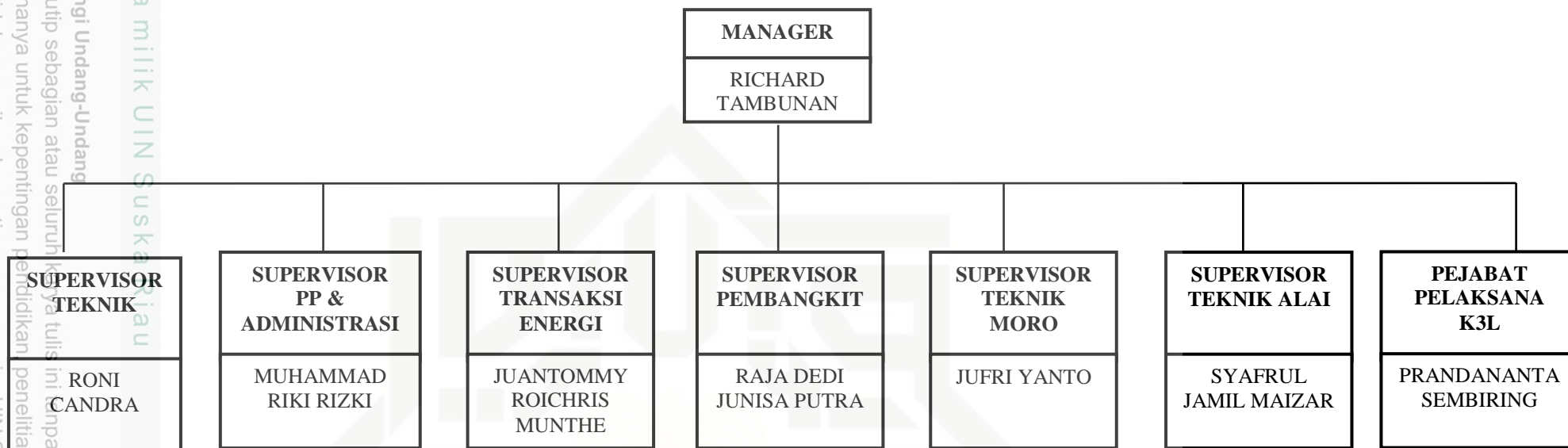
“Listrik Untuk Kehidupan Yang Lebih Baik”

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### 4.4 Struktur Organisasi

##### Struktur Organisasi PT.PLN (Persero) ULP Tanjung Batu Kundur



Sumber : PT.PLN (Persero) ULP Tanjung Batu Kundur



#### 4.5

#### Aktifitas Perusahaan

Adapun kegiatan kerja yang dilakukan oleh PT. Perusahaan Listrik Negara setiap harinya ialah :

- a. Melayani pelanggan yang datang melakukan komplain kritik ataupun memberikan saran yang di sampaikan melalui karyawan yang bertugas difrontliner.
- b. Melayani pelanggan yang ingin menaikkan daya listriknya ataupun pelanggan yang akan migrasi listrik dari listrik konvensional (pascabayar) ke listrik pintar (prabayar).
- c. Melayani dan memproses pelanggan pemasangan baru listrik.
- d. Melakukan perbaikan pada tiang listrik yang memiliki gangguan.
- e. Melakukan pencabutan meter bagi pelanggan yang melanggar penggunaan pemakaian listrik dan pelanggan yang melakukan tunggakan pembayaran listrik lebih dari 2 bulan.
- f. Meinput data pelanggan yang akan di arsipkan pada pelanggan di Rayon Simpang Tiga Pekanbaru untuk masuk ke program arsip elektronik milik PT. Perusahaan Listrik Negara sebagai data yang apabila diperlukan bisa dilihat kembali.
- g. Melayani perubahan tarif dari pelanggan umum ke kelompok lainnya atau sebaliknya, seperti dari rumah tinggal ke tarif industri atau usaha.
- h. Melayani permintaan penerangan sementara, permintaan perbaikan atau pembongkaran sambungan rumah.
- i. Pemeliharaan gardu jaringan, sambungan rumah dan pemeliharaan gedung

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- j. Pembangunan gardu yang mendistribusikan Kilowatt - Hour (Kwh) atau menyalurkan tenaga listrik kepada pelanggan melalui jaringan tegangan rendah atau (TR), termasuk perlengkapan Kilowatt - Hour (Kwh).
- k. Pembangunan Jaringan merupakan pembangunan hantaran udara meliputi: tegangan rendah, tegangan menengah dan jaringan dibawah tanah Kabel Tegangan Rendah (TR) dan Tegangan Menengah (TM).

#### 4.6 Job description

Adapun pembagian tugas ataupun wewenang sesuai dengan bagian/unitnya masing- masing ialah sebagai berikut :

##### A. Manager

Mempunyai tugas, wewenang dan tanggung jawab sebagai berikut :

1. Memimpin, mengurus, mengusahakan, dan menjamin terlaksananya usaha dan kegiatan PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Riau dan Kepulauan Riau ULP Tanjung Batu, yang meliputi pengusahaan pendistribusian tenaga listrik dalam jumlah dan mutu yang memadai, melakukan usaha dengan kaidah ekonomi yang sehat, memperhatikan kepentingan stakeholder serta meningkatkan kepuasan pelanggan.
2. Mewakili PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Riau dan Kepulauan Riau ULP Tanjung Batu untuk kepentingan PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Riau dan Kepulauan Riau ULP Tanjung Batu di dalam dan di luar pengadilan dan melakukan segala tindakan dan perbuatan baik mengenai pemilikan serta mengikat PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Riau dan Kepulauan Riau ULP Tanjung Batu dengan pihak, lain dan pihak lain

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Riau dan Kepulauan Riau ULP Tanjung Batu dengan pembatasan- pembatasan yang ditetapkan dalam Anggaran Dasar PT. PLN (Persero).

3. Menyiapkan pada waktunya rencana pengembangan PT. PLN (Persero) unit induk wilayah Riau dan Kepulauan Riau ULP Tanjung Batu Rencana Kerja dan Anggaran Tahunan PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Riau dan Kepulauan Riau ULP Tanjung Batu, sesuaidengan kebijakan yang ditetapkan oleh Manager PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Riau dan Kepulauan Riau ULP Tanjung Batu.
4. Mengadakan dan memelihara pembukuan dan administrasi PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Riau dan Kepulauan Riau ULP Tanjung Batu sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Manajer PT. PLN (Persero) unit induk wilayah Riau dan Kepulauan Riau ULP Tanjung Batu.
5. Memberikan pertanggungjawaban dan keterangan tentang keadaan dan jalannya operasional PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Riau dan Kepulauan Riau ULP Tanjung Batu, berupa laporan kegiatan PLN ULP Tanjung Batu termasuk laporan keuangan baik dalam bentuk laporan tahunan maupun dalam bentuk laporan berkala lainnya menurut cara dan waktu yang telah ditentukan oleh Manajer PT. PLN (Persero) ULP Tanjung Batu.
6. Meminta bantuan kepada yang berwajib dalam mengurus kepentingan-kepentingan dan hak-hak PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Riau dan Kepulauan Riau ULP Tanjung Batu.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

7. Menandatangani kontrak / SPK untuk kepentingan perusahaan antara lain:
  - a) Surat Perintah Kerja dengan nilai maksimal Rp. 100.000.000,-
  - b) Tertib administrasi mengenai perpajakan mengacu kepada aturan perpajakan yang berlaku
8. Mengeluarkan surat izin penyambungan aliran listrik dan menandatangani surat perjanjian jual beli tenaga listrik (SPJBTL) daya maksimal 197 kVA sesuai TTL yang berlaku.
9. Dalam proses penyambungan baru dan perubahan daya point 8 (delapan) tersebut di atas, apabila membutuhkan perluasan jaringan (JTM, JTR, Gardu), Daya Mampu Pembangkit, dan konfigurasi system agar meminta izin prinsip ke kantor PT. PLN (Persero) ULP Tanjung Batu.

#### B. Supervisor Teknik

Bertanggung jawab melaksanakan tugas, sebagai berikut:

1. Melaksanakan pencapaian target kinerja fungsi teknik distribusi.
2. Melaksanakan penendalian konstruksi, operasi dan pemeliharaan jaringan distribusi untuk mempertahankan keandalan pasokan energi tenaga listrik. Melaksanakan Keselamatan Ketenagalistrikan (K2).
3. Memelihara jaringan distribusi.
4. Mengelola aset jaringan konstruksi distribusi.
5. Melaporkan pencapaian kinerja perusahaan Area dan Rayon.
6. Melaksanakan penertiban pemakaian tenaga listrik bersama tim.
7. Memantau susut kWh meter transaksi pada gardu induk dan kWh batas antar unit.



### C. Bagian Administrasi Pelayanan Pelanggan

Bertanggung jawab dan bertugas, sebagai berikut :

1. Administrasi dan data kepegawaian serta pengembangan organisasi dan Manajemen.
2. Mengawasi administrasi dan data kepegawaian serta menyusun kebutuhan tenaga kerja dan rencana kerja anggaran biaya pegawai.
3. Mengelola administrasi yang terdiri dari penghasilan, karir, data kepegawaian dan pembinaan serta pengembangan karyawan hingga pensiun serta pengembangan sumber daya manusia. Pengawasan keuangan dan pengelolaan kas.
4. Menyusun rencana kerja bagi pelayanan pelanggan untuk kelancaran tugas. Memberi petunjuk kepada seksi di bagian pelayanan pelanggan untuk kelancaran tugas. Mengkoordinir pemasaran, tata usaha langganan, penyambungan dan pengolahan data.
5. Melakukan penagihan listrik meliputi penagihan data master SIP3 (Sistem Informasi Pelunasan Piutang Pelanggan).
6. Mengkaji laporan – laporan yang berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan pelayanan kepada pelanggan untuk mengetahui hambatan – hambatan dan usaha penyelesaiannya.
7. Mengevaluasi data statistik yang berkaitan dengan perkembangan daerah setempat dan Membuat laporan berkala sesuai bidang tugasnya. Untuk penanganan keluhan pelanggan dan perbaikan gangguan listrik di lapangan atas krisis listrik maka ditangani oleh petugas Call Center 123, Frontliner, Operator dan Unit Pelayanan Gangguan Listrik yang diuraikan sebagai berikut :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### a) Call Center

- 1) Melayani pengaduan keluhan, kritikan dan saran pelanggan melalui telepon.
- 2) Mencatat keluhan pelanggan di buku catatan pengaduan keluhan pelanggan.
- 3) Menyalurkan segala pengaduan, kritikan dan saran pelanggan kepada pimpinan dan unit pelayanan gangguan listrik untuk segera ditindak lanjuti dilapangan

#### b) Operator

- 1) Menerima dan menyampaikan info gangguan fedder.
- 2) Menyampaikan pengaduan pelanggan yang diterima dari Call Center 123 untuk diteruskan kepada petugas lapangan unit gangguan listrik.

#### c) Frontline

- 1) Melayani keluhan pelanggan secara langsung.
- 2) Mencatat keluhan, kritikan dan saran pelanggan.
- 3) Menyalurkan segala pengaduan, kritikan dan saran pelanggan kepada pimpinan dan unit pelayanan gangguan listrik untuk segera ditindak lanjuti dilapangan.

#### d) Unit Pelayanan Gangguan Listri

Melayani dan memperbaiki trafo listrik yang meledak, kabel putus dankorslet serta melayani gangguan listrik yang bersifat emergency. Gangguan biasa yang sering terjadi disebabkan oleh faktor cuaca.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### **D. Supervisor Transaksi Energi**

1. Melaksanakan penyambungan dan memutuskan aliran tenaga listrik.
2. Melaksanakan Penertiban Pemakaian Tenaga Listrik (P2TL) untuk menekan losses.
3. Menyusun rencana pengembangan sistem transaksi tenaga listrik.
4. Mengelola sistem dan proses transaksi tenaga listrik.
5. Melakukan supervisi pemeriksaan dan pemeliharaan meter alat ukur peralatan uji kalibrasi dan peralatan khusus pada Transisi dan gardu induk.
6. Membuat laporan transaksi tenaga listrik dan neraca energi serta laporan sesuai bidangnya untuk mendukung laporan kinerja bidang dan *coporate*.

#### **E. Supervisor Pembangkit**

1. Melaksanakan pembinaan penerapan sistem pembangkitan, antara lain :
  - a. Strategi pengoperasian dan pemeliharaan
  - b. Standar operasi dan pemeliharaan serta standar penerapan dan pengujian peralatan
  - c. Standar desain dan kriteria konstruksi
  - d. Manajemen pengadaan dan perbekalan
  - e. Pengendalian efesiensi pembangkit dan gangguan serta usulan perbaikan
  - f. Ketentuan data induk pembangkitan
2. Menyusun rencana kegiatan konstruksi dan administrasi pekerjaan serta membina penerapannya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

3. Menyusun kebijakan dan membina penerapan manajemen lingkungan keselamatan ketenagalistrikan.
4. Membuat usulan RKAP yang terkait dengan bidangnya.
5. Menerapkan tata kelola perusahaan yang baik.
6. Menyusun laporan manajemen dibidangnya.
7. Menetapkan kebijakan manajemen perbekalan.
8. Menandatangani surat perjanjian sesuai dengan bidang tugasnya.
9. Mewakili perusahaan dalam berhubungan dengan pihak eksternal dalam bidang pembangkitan.

**F. Supervisor Teknik Moro**

1. Melaksanakan pencapaian target kinerja fungsi teknik distribusi.
2. Memelihara jaringan distribusi pada kawasan Moro
3. Mengelola aset jaringan konstruksi distribusi pada kawasan moro
4. Melaporkan pencapaian kinerja kawasan moro
5. Melaksanakan penertiban pemakaian tenaga listrik bersma tim.
6. Memantau susut kWh meter transaksi pada gardu induk dan kWh batas antar unit

**G. Supervisor Teknil Alai**

1. Melaksanakan pencapaian target kinerja fungsi teknik distribusi.
2. Memelihara jaringan distribusi pada kawasan Alai
3. Mengelola aset jaringan konstruksi distribusi pada kawasan Alai
4. Melaporkan pencapaian kinerja kawasan Alai
5. Melaksanakan penertiban pemakaian tenaga listrik bersma tim.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6. Memantau susut kWh meter transaksi pada gardu induk dan kWh batas antar unit.

#### H. Pejabat Pelaksana K3L

1. Menjamin dan melindungi keelamatan kesehatan kerja melalui berbagai upaya keamanan pekerja.
2. Memberikan alat pelindung diri bagi karyawan pada saat melakukan pekerjaan.
3. Memeriksa kesehatan badan, kondisi mental dan kemampuan fisik dari tenaga kerja yang akan diterimanya maupun dipindahkan sesuai dengan sifat-sifat pekerjaan yang diberikan padanya.
4. Merancang sistem keamanan dan keselamatan kerja untuk pertolongan pada setiap kecelakaan kerja.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB VI

### PENUTUP

#### 6.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Beban Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Tanjung Batu Kec. Kundur Provinsi Kepulauan Riau, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :
2. Beban Kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Tanjung Batu Kec. Kundur Provinsi kepulauan Riau. Terbukti dari hasil olahan data  $t_{hitung} (2,644) > t_{tabel} (1,989)$  dan signifikasi  $(0,000) < 0,05$ .
3. Kemampuan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Tanjung Batu Kec.Kundur Provinsi kepulauan Riau. Terbukti dari hasil olahan data  $t_{hitung} (5,169) > t_{tabel} (1,989)$  dan signifikasi  $(0,000) < 0,05$ .
4. Beban Kerja dan Kemampuan kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat dari F hitung  $F_{hitung} (20,824) > F_{tabel} (3,11)$  dengan signifikasi probabilitas sebesar  $(0,000) < 0,05$ . Dan dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,323 artinya Pengaruh Beban Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan sebesar 32,3%, sedangkan sisanya (67,7%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 6.2

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka peneliti dapat memberikan saran terhadap tempat penelitian, yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengurangi beban kerja pada karyawan, sebaiknya beban kerja yang diberikan sesuai dengan ruang lingkup pekerjaan pada karyawan, sehingga karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan dan bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai yang diharapkan oleh perusahaan. Selain itu untuk memperhatikan beban kerja karyawan juga dapat dilakukan dengan, mempertimbangkan jam kerja karyawan untuk bekerja 8 jam sehari, menempatkan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, serta memperbaiki sistem kerja lebih disiplin dengan memberi peringatan tegas serta target tidak dapat tercapai.
2. Untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan, maka sebaiknya diadakan evaluasi secara berkala mengenai kemampuan konseptual, kemampuan teknis dan kemampuan sosial serta mengadakan pelatihan dan sosialisasi terutama untuk mengembangkan penugasan terhadap peralatan kerja dan sistem komputer agar karyawan dapat menambah pengetahuan dan keterampilannya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai
3. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, sebaiknya karyawan lebih mempunyai ketelitian yang lebih baik lagi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, serta karyawan sebaiknya menjalin hubungan yang baik dengan

karyawan, misalnya bertegur sapa saat bertemu dan saling bertukar pikiran. Jika dalam perusahaan tidak terjalin suatu hubungan yang baik dengan rekan kerja maka akan berdampak buruk bagi suasana kerja dan dapat berpengaruh terhadap kinerja dari seseorang.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an dan Terjemahannya. Jakarta: PT. Insan Media Pustaka

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa.

Aldata, R. J. (2018). *Pengaruh Beban Kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba*. Jurnal Ilmu Manajemen Bisnis , Vol.4 No.1 .

Asriani, D. (2018). *pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makasar*. Jurnal Profitability Fakultas Ekonmi dan Bisnis, Vol.2 No. 2

Cahyani. I. P. (2018). *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Intrinsik pada Karyawan Outsourcing PT. cahaya Bintang Plastindo Gresik*. Jurnal Eco-Entrepreneurship, Vol.3 No.2

Danang, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CPAS.

Diana, Y. (2019). *The Effect Of Workload On Employee Performance In The Housekeeping Departemen At Bintan Lagoon Resort Hotel*. Jurnal Manajemen Tools , Vol.11 No.2 ISSN: 2088-3145.

Dkk, A. K. (2013). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan Operator PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangunan Semarang)*. Jurnal Sosial dan Politik, Hal 1-7

Dkk, D. T. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. AIR MANADO*. Jurnal EMBA , Vol.5 No.1.

Dkk, J. K. (2018). *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasaya Cabang Manado Kota*. Jurnal Administrasi Bisnis , Vol.6 No.4.

Dkk, Y. A. (2019). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF Group Manado*. Jurnal ISSN 2303-1174, Vol.7 No.3



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Frista, M. A. (2019). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pengemudi Taksi PT.Citra Perdana Kendedes Malang*. Jurnal Adminsitasi Bisnis, Vol.73.N0.1.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadiati. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendriani. S. *Perpusatakaan Universitas Of Riau*
- Hubeis, M. S. (2013). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Julita By Peruru, D. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Air Manado*. Jurnal EMBA , Vo.5 No.1.
- Kasmir, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Koesomowidjodo, S. M. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Jakarta : Raih Asa Sukses
- Kurniawan, A. W. (2016). *Metode Peneitian Kuantitatif* . Yogyakarta: Pandaw Buku.
- Mangkunegara, A. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. : PT.Remaja Rosdakarya.
- Moenheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafino Prasada.
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor. : Penerbit: IN MEDIA .
- Noor, J. (2011). *Metode Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana perdana Media Group.
- Nurhaedah, d. (2018). *The Influence Of Work Ability And Work Motivation On The Performance Of Employees Of PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep*. Jurnal Imu Adminsitasi , Vol.7 No.1 ISSN:2581-2084.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Putra, A. S. (2010). *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit. PT. WOM Finance Cabang Depok*. Jurnal Studi Manajemen Indonesia , Hal. 22.
- Richo Christian valentino, d. (2020). *Effect Of Working Load And Work Environment On Employee Performance At PT.Unilever TBK In Manado*. Jurnal EMBA , Vol.8 No.4 ISSN:2302-1174.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sekaran, U. (2011). *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*. Jakarta: Kencana Perdana Media Group.
- Sitepu, A. T. (2013). *Workload And Motivation Influence On Employee Performance At PT. Bank Tabungan Negara TBK Cabang Manado*. Jurnal EMBA , Vol.1 No.4 ISSN: 2302-1174.
- SP. Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: Haji Mas Agung.
- SP. Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta .
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sule, d. (2010). *Pengantar manajemen Edisi Pertama*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika, Terapan-Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sunarso. (2010). *Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah*. Junrnal Manageman Sumber Daya Manusia. Vol.4. No.1



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Tarwaka. (2011). *Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan aplikasi ditempat Kerja*. Surakarta: Harapan raya Pers.
- Tjibrata, F. R. (2017). *The Influence WorkLoad And WorkPlace Of The Performance Of On Employee Of PT. Sabar Agnda Manado*. Jurnal EMBA , Vol.5 No.2 ISSN: 2303-1174.
- Thoha, Miftah. (2012). *Ilmu Kepemimpinan Yang Efektif*. Jakarta : Balai Pustaka
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Grafina Persada.
- Wiratna, S. V. (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: PT. Pustaka Baru.
- Wirawan. (2011). *Evaluasi Teori Model Standar Aplikasi dan Profesi, Contoh Aplikasi Evaluasi Program: Pengembangan sumber Daya Manusia, Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) Mandiri Pedesaan, Kurikulum, Perpustakaan, dan Buku Tes*. Jakarta.
- Wirawan. (2011). *Evaluasi: Teori, Model, Standar, Aplikasi, dan Profesi*. Depok: PT Raja Grafindo Persada .
- Yusdi. (2010). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.





## KUISIONER PENELITIAN

Kepada Yth,

Bapak/Ibu

Di-

PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Tanjung Batu Kundur,  
Karimun, Kepulauan Riau

Dengan hormat,

Dalam rangka menyelesaikan penelitian dengan judul **“PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (Persero) UNIT LAYANAN PELANGGAN TANJUNG BATU KEC. KUNDUR PROVINSI KEPULAUAN RIAU”**.Maka saya memohon denga hormat kepada Bapak/Ibu menjawab beberapa pertanyaan atau kuesioner yang telah disediakan. Jawaban Bapak/Ibu diharapkan objektif artinya diisi apa adanya, adapun tujuan dari kuesioner ini adalah sebagai data penelitian pada Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat UIN Suska Riau. Data dan identitas Bapak/Ibu akan dijaga kerahasiannya. Atas kesediaan, bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu, saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya

Yusi Pulkuri  
NIM. 11771200201

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## I. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Isi identitas anda pada lembar yang tersedia.
2. Pilih dan silang (X) salah satu dari beberapa alternative jawaban yang dianggap benar dan sesuai apa yang Bapak/Ibu ketahui.
3. Keterangan.
 

a. SS : Sangat Sesuai (5)	d. TS : Tidak Sesuai (2)
b. S : Sesuai (4)	e. STS : Sangat Tidak Sesuai (1)
c. N: Netral (3)	

## II. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin
  - Pria : ☐
  - Wanita : ☐
3. Umur : ☐
4. Pendidikan :
  - SD : ☐
  - SMA : ☐
  - SMP : ☐
  - D3 : ☐
  - S1 : ☐
  - S2 : ☐
5. Lama Bekerja
 

1 Tahun 5-10 Tahun	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1-5 Tahun > 10 Tahun	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## A. Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya memiliki tingkat ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan					
2.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan dan sesuai dengan keinginan atasan sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai					
3.	Saya akan menerima resiko atas apa yang saya lakukan dan memperbaiki kesalahan yang telah saya perbuat dalam bekerja					
4.	Saya bersedia berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan yang lain, sehingga pekerjaan yang dilaksanakan akan semakin baik					
5.	Saya akan membantu rekan kerja yang lain, yang memiliki banyak tugas dalam pekerjaannya tanpa perintah dari atasan					

## B. Beban Kerja

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Tergat yang harus dicapai dalam perusahaan terlalu tinggi					
2.	Saya selalu berusaha untuk mencapai target pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan yang terlalu banyak					
3.	Beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan kondisi ruang lingkup pekerjaan saya, sehingga saya merasa tidak sanggup dengan pembagian pekerjaan					
4.	Saya tidak bisa menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan kriteria-kriteria yang diharapkan oleh perusahaan					

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### © Hak cipta milik UIN Suska Riau C. Kemampuan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan					
2.	Saya mampu mengambil keputusan dalam bekerja secara efektif, baik dari pengalaman langsung maupun tidak langsung					
3.	Saya memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk menyelesaikan masalah dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan					
4.	Ilmu yang saya miliki dapat menguasai tugas yang saya kerjakan					
5.	Bagi saya semakin lama saya bekerja dalam suatu perusahaan, maka akan semakin banyak pengalaman yang saya dapat dan akan menambah keterampilan saya dalam melakukan pekerjaan					

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Responden	BEBAN KERJA					KEMAMPUAN KERJA					KINERJA KARYAWAN						
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y
1	5	5		4	18	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25
2	5	4	3	4	16	3	3	4	4	4	16	5	5	4	4	3	21
3	5	4	3	3	15	4	4	4	4	4	20	4	4	4	2	3	17
4	4	4	4	4	16	3	3	3	4	4	17	3	3	4	4	4	18
5	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	19
6	4	4	3	4	14	3	3	2	3	3	14	3	2	3	4	3	15
7	5	4	4	4	17	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	4	16
8	4	3	3	3	13	5	4	4	4	4	21	5	5	5	4	3	23
9	3	3	3	3	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
10	5	4	4	4	17	4	4	4	4	4	20	5	5	5	4	4	23
11	4	3	4	3	14	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	22
12	5	5	4	4	18	4	4	4	4	4	20	4	5	5	4	5	23
13	3	3	3	4	14	4	4	4	5	5	22	4	4	5	4	3	20
14	5	5	5	5	20	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21
15	4	4	3	4	15	3	4	4	4	4	19	3	4	4	4	4	19
16	5	5	5	4	19	4	4	4	5	5	22	5	4	4	4	4	17
17	5	5	4	5	19	4	3	3	4	4	18	5	4	4	4	5	22
18	4	4	5	5	18	3	4	4	4	4	19	5	5	5	4	4	23
19	4	4	5	5	18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	22
20	2	5	2	2	11	3	4	3	4	4	18	4	4	4	4	4	20
21	5	4	4	4	17	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21
22	4	5	3	5	17	3	4	3	4	4	18	3	4	4	4	4	19
23	4	3	3	4	14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21
23	5	5	5	4	19	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	5	22
25	5	5	4	4	18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
26	4	4	4	4	16	5	5	5	3	3	21	4	5	4	4	3	20
27	4	4	4	3	15	4	4	4	3	3	22	5	4	4	4	3	20
28	3	4	3	4	14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	19
39	4	3	3	4	14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	3	20
30	3	5	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	19
31	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	5	22
32	4	5	4	5	18	3	3	4	4	4	23	5	4	4	4	4	21
33	4	4	4	4	16	3	3	3	4	4	17	4	4	5	4	4	21
34	3	5	3	4	15	3	3	3	4	4	17	4	4	4	3	2	17
35	5	4	5	5	19	4	4	4	4	4	20	3	3	4	5	5	20
36	4	4	4	4	16	4	4	3	4	4	19	3	3	4	5	4	19
37	5	4	4	4	17	3	3	2	4	4	16	4	4	3	4	4	19
38	5	4	5	5	19	4	4	5	5	5	23	5	5	4	4	4	22
39	4	5	4	5	18	4	3	3	4	4	18	3	4	4	4	4	19
40	4	4	5	4	17	2	3	3	4	4	16	4	3	3	4	4	18
41	4	4	4	4	16	4	4	5	5	5	23	5	5	5	4	3	22
42	5	4	4	4	17	1	2	2	3	3	13	3	3	3	4	4	17
43	3	3	4	4	14	4	4	4	4	4	20	3	4	4	3	4	18
44	3	3	4	4	14	4	3	3	4	4	18	4	4	5	4	3	20
45	4	4	3	4	15	3	4	3	5	5	20	4	3	4	3	3	17
46	3	4	4	4	15	3	4	3	4	4	18	5	5	4	3	3	20
47	4	4	4	4	16	5	4	4	4	4	22	4	3	3	4	4	18
48	4	4	5	4	17	3	3	4	4	4	18	4	4	4	4	4	20
49	3	3	3	3	12	2	2	1	3	3	13	3	2	2	3	3	13
50	4	5	3	3	15	4	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	20
51	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	21
52	3	3	4	4	14	4	3	4	5	5	21	4	4	4	3	3	18
53	4	5	4	4	17	3	3	3	3	3	15	4	4	5	4	4	21
54	4	4	3	3	14	2	2	2	3	3	12	3	3	2	3	3	14
55	4	5	4	3	16	5	5	4	5	5	24	5	5	5	4	4	23
56	5	5	4	4	18	4	4	3	4	4	19	3	4	4	4	5	20
57	4	4	2	2	12	3	4	3	4	4	18	4	4	4	3	4	19
58	4	4	3	3	14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	3	18
59	4	4	4	4	16	4	3	4	4	4	19	5	4	4	4	4	21
60	3	3	3	3	12	4	3	3	4	4	18	5	5	3	3	3	19
61	4	4	4	4	16	3	3	3	3	3	15	4	3	3	4	4	18
62	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21
63	5	3	5	5	18	4	5	4	4	4	21	4	3	4	4	4	19
64	5	3	5	5	18	4	3	4	5	5	21	4	4	3	4	4	19
65	4	3	5	4	16	4	4	3	4	4	19	5	5	4	4	3	21
66	3	5	4	3	15	3	3	3	4	4	17	3	4	3	4	4	18
67	3	4	4	4	15	4	3	4	4	4	19	4	5	4	4	4	21
68	5	5	3	3	18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	3	18
69	4	4	5	4	17	3	3	3	5	5	19	5	4	5	4	4	22
70	4	4	3	3	14	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	3	18
71	5	5	4	4	18	4	5	5	4	4	22	4	5	4	3	4	20
72	4	4	5	5	18	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	4	20
73	4	3	4	4	15	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	19
74	3	4	4	5	16	4	4	3	4	4	19	3	3	4	4	2	16
75	5	4	3	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	19
76	5	5	5	5	20	4	4	5	5	5	24	4	5	4	5	5	23
77	4	4	4	5	17	3	4	3	3	3	16	4	4	3	5	4	20
78	4	4	5	4	17	2	3	2	3	3	13	2	3	3	4	5	17
79	4	4	3	4	15	4	3	4	4	4	19	4	4	5	4	4	22
80	3	4	3	3	13	4	3	3	3	3	16	3	4	4	3	3	17
81	5	5	4	4	18	3	3	4	4	4	18	5	4	4	4	5	22
82	4	4	5	4	17	4	4	4	4	4	20	4	3	4	5	5	21
83	4	4	5	3	16	4	4	4	5	5	22	4	4	5	5	4	22
84	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	5	4	3	3	19



## 1. Uji Validitas

### a. Beban Kerja

#### Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.290**	.328**	.331**	.729**
	Sig. (2-tailed)		.007	.002	.002	.000
	N	84	84	84	84	84
X1.2	Pearson Correlation	.290**	1	.040	.091	.514**
	Sig. (2-tailed)	.007		.717	.410	.000
	N	84	84	84	84	84
X1.3	Pearson Correlation	.328**	.040	1	.597**	.726**
	Sig. (2-tailed)	.002	.717		.000	.000
	N	84	84	84	84	84
X1.4	Pearson Correlation	.331**	.091	.597**	1	.720**
	Sig. (2-tailed)	.002	.410	.000		.000
	N	84	84	84	84	84
X1	Pearson Correlation	.729**	.514**	.726**	.720**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	84	84	84	84	84

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### b. Kemampuan Kerja

#### Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.658**	.691**	.383**	.383**	.771**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84
X2.2	Pearson Correlation	.658**	1	.649**	.314**	.314**	.729**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.004	.004	.000
	N	84	84	84	84	84	84
X2.3	Pearson Correlation	.691**	.649**	1	.483**	.483**	.842**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84
X2.4	Pearson Correlation	.383**	.314**	.483**	1	1.000	.699**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000		.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84
X2.5	Pearson Correlation	.383**	.314**	.483**	1.000	1	.699**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.000		.000
	N	84	84	84	84	84	84
X2	Pearson Correlation	.771**	.729**	.842**	.699**	.699**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	84	84	84	84	84	84

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### c. Kinerja Karyawan

#### Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y
Y1	Pearson Correlation	1	.587**	.415**	.072	.017	.644**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.516	.878	.000
	N	84	84	84	84	84	84
Y2	Pearson Correlation	.587**	1	.527**	.000	.000	.681**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	1.000	1.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84
Y3	Pearson Correlation	.415**	.527**	1	.207	.093	.722**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.059	.398	.000
	N	84	84	84	84	84	84
Y4	Pearson Correlation	.072	.000	.207	1	.425**	.511**
	Sig. (2-tailed)	.516	1.000	.059		.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84
Y5	Pearson Correlation	.017	.000	.093	.425**	1	.473**
	Sig. (2-tailed)	.878	1.000	.398	.000		.000
	N	84	84	84	84	84	84
Y	Pearson Correlation	.644**	.681**	.722**	.511**	.473**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	84	84	84	84	84	84

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### 2. Uji Reliabilitas

#### a. Beban Kerja

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.613	4

#### b. Kemampuan Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.848	5

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

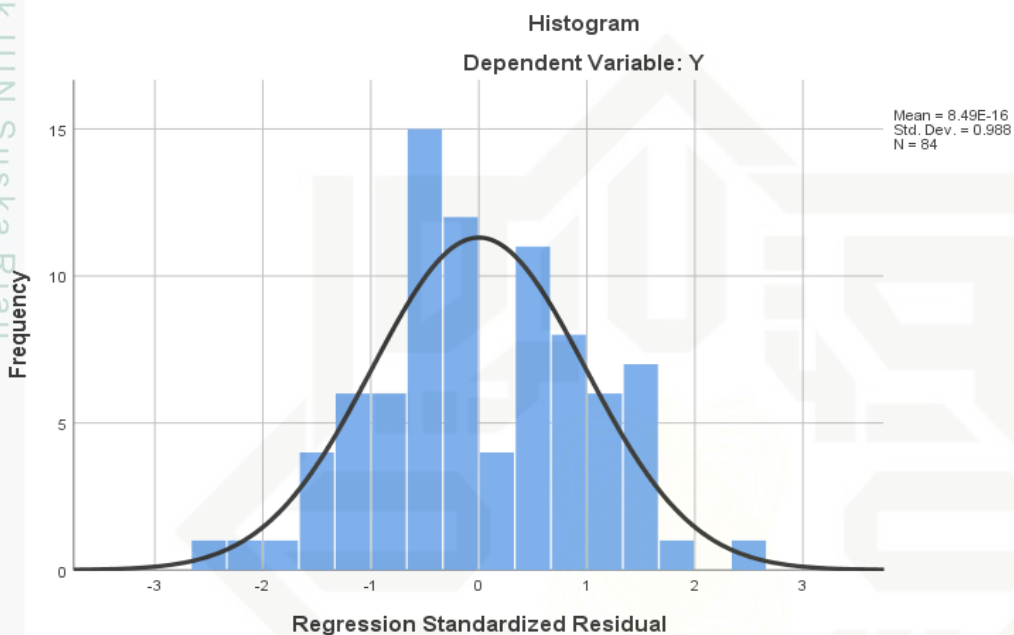
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

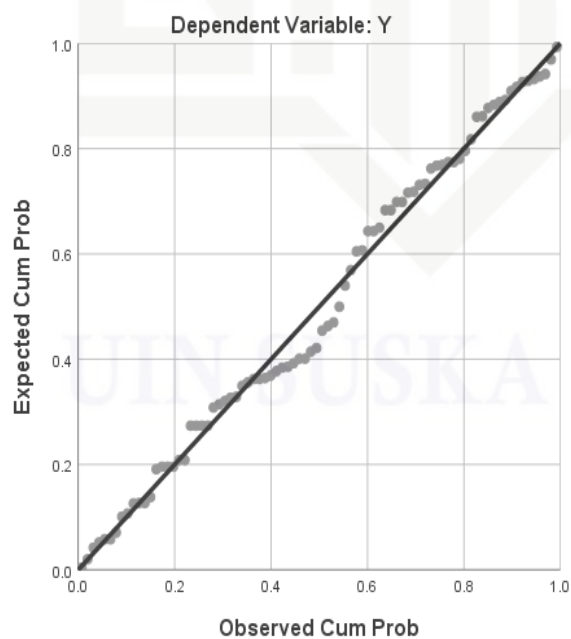
### c. Kinerja Karyawan

Cronbach's Alpha	N of Items
.604	5

### 3. Uji Normalitas



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		84
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.98787834
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.080
	Negative	-.054
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

## 4. Uji Autokorelasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.583 <sup>a</sup>	.340	.323	1.781	2.028

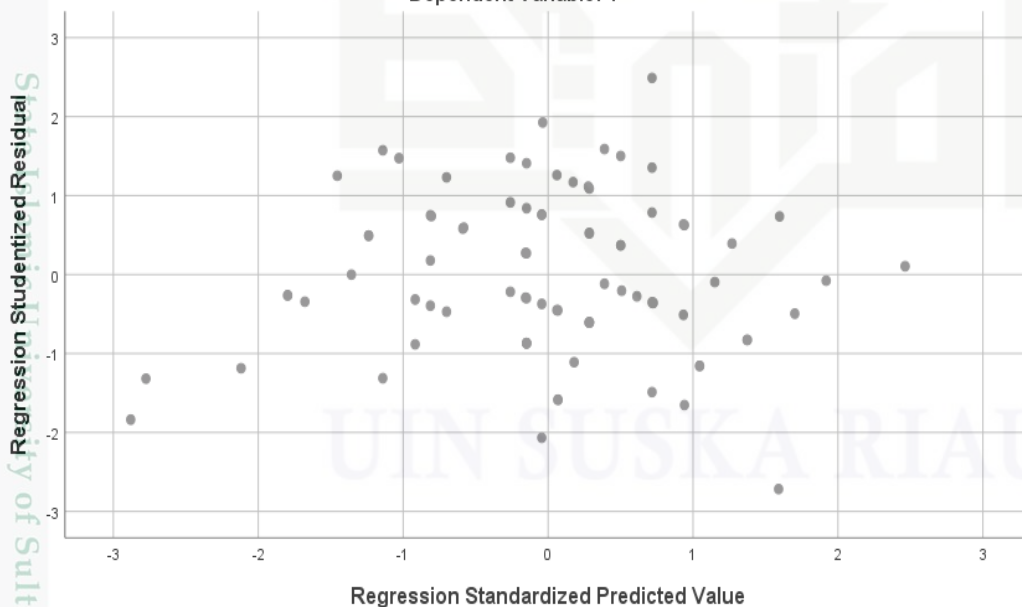
a. Predictors: (Constant), Beban Kera, Kemampuan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## 5. Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot

Dependent Variable: Y



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 6. Uji Multikolinieritas

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.418	2.005		3.700	.000		
	Beban Kerja	.273	.103	.245	2.644	.010	.952	1.050
	Kemampuan Kerja	.414	.080	.478	5.169	.000	.952	1.050

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## 7. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.418	2.005		3.700	.000
	Beban Kerja	.273	.103	.245	2.644	.010
	Kemampuan Kerja	.414	.080	.478	5.169	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## 8. Uji Parsial (Uji T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.418	2.005		3.700	.000
	Beban Kerja	.273	.103	.245	2.644	.010
	Kemampuan Kerja	.414	.080	.478	5.169	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## 9. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	132.142	2	66.071	20.824	.000 <sup>b</sup>
Residual	257.001	81	3.173		
Total	389.143	83			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kemampuan Kerja

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 10. Uji Determinasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.583 <sup>a</sup>	.340	.323	1.781	2.028

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kemampuan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## 11. Frekuensi

### a. Beban Kerja

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.2	1.2	1.2
	3	15	17.9	17.9	19.0
	4	44	52.4	52.4	71.4
	5	24	28.6	28.6	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	15	17.9	17.9	17.9
	4	47	56.0	56.0	73.8
	5	22	26.2	26.2	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.4	2.4	2.4
	3	22	26.2	26.2	28.6
	4	42	50.0	50.0	78.6
	5	18	21.4	21.4	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## b. Kemampuan Kerja

### X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.4	2.4	2.4
	3	16	19.0	19.0	21.4
	4	51	60.7	60.7	82.1
	5	15	17.9	17.9	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

### X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.2	1.2	1.2
	2	4	4.8	4.8	6.0
	3	22	26.2	26.2	32.1
	4	53	63.1	63.1	95.2
	5	4	4.8	4.8	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

### X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	3.6	3.6	3.6
	3	26	31.0	31.0	34.5
	4	50	59.5	59.5	94.0
	5	5	6.0	6.0	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

### X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.2	1.2	1.2
	2	5	6.0	6.0	7.1
	3	24	28.6	28.6	35.7
	4	49	58.3	58.3	94.0
	5	5	6.0	6.0	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

### X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	14.3	14.3	14.3
	4	60	71.4	71.4	85.7
	5	12	14.3	14.3	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

### X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	14.3	14.3	14.3
	4	60	71.4	71.4	85.7
	5	12	14.3	14.3	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

### c. Kinerja Karyawan

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.2	1.2	1.2
	3	16	19.0	19.0	20.2
	4	45	53.6	53.6	73.8
	5	22	26.2	26.2	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.4	2.4	2.4
	3	14	16.7	16.7	19.0
	4	50	59.5	59.5	78.6
	5	18	21.4	21.4	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.4	2.4	2.4
	3	13	15.5	15.5	17.9
	4	54	64.3	64.3	82.1
	5	15	17.9	17.9	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.2	1.2	1.2
	3	18	21.4	21.4	22.6
	4	56	66.7	66.7	89.3
	5	9	10.7	10.7	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.4	2.4	2.4
	3	24	28.6	28.6	31.0
	4	45	53.6	53.6	84.5
	5	13	15.5	15.5	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Titik Persentase Distribusi F  
Probabilita = 0.05

Diproduksi oleh: Junaidi  
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

UIN SUSKA RIAU

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78





# Titik Persentase Distribusi t (df = 1 - 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

# Titik Persentase Distribusi t (df = 41 - 80)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

# Titik Persentase Distribusi t (df = 81 -120)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Tabel Durbin-Watson (DW), $\alpha = 5\%$

Direproduksi oleh:

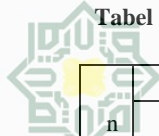
Junaidi (<http://junaidichaniago.wordpress.com>)

dari sumber: <http://www.stanford.edu>

### Catatan-Catatan Reproduksi dan Cara Membaca Tabel:

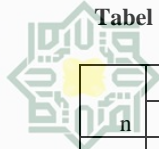
1. Tabel DW ini direproduksi dengan merubah format tabel mengikuti format tabel DW yang umumnya dilampirkan pada buku-buku teks statistik/ekonometrik di Indonesia, agar lebih mudah dibaca dan diperbandingkan
2. Simbol 'k' pada tabel menunjukkan banyaknya variabel bebas (penjelas), tidak termasuk variabel terikat.
3. Simbol 'n' pada tabel menunjukkan banyaknya observasi





Tabel Durbin-Watson (DW),  $\alpha = 5\%$

n	k=1		k=2		k=3		k=4		k=5	
	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU
6	0.6102	1.4002								
7	0.6996	1.3564	0.4672	1.8964						
8	0.7629	1.3324	0.5591	1.7771	0.3674	2.2866				
9	0.8243	1.3199	0.6291	1.6993	0.4548	2.1282	0.2957	2.5881		
10	0.8791	1.3197	0.6972	1.6413	0.5253	2.0163	0.3760	2.4137	0.2427	2.8217
11	0.9273	1.3241	0.7580	1.6044	0.5948	1.9280	0.4441	2.2833	0.3155	2.6446
12	0.9708	1.3314	0.8122	1.5794	0.6577	1.8640	0.5120	2.1766	0.3796	2.5061
13	1.0097	1.3404	0.8612	1.5621	0.7147	1.8159	0.5745	2.0943	0.4445	2.3897
14	1.0450	1.3503	0.9054	1.5507	0.7667	1.7788	0.6321	2.0296	0.5052	2.2959
15	1.0770	1.3605	0.9455	1.5432	0.8140	1.7501	0.6852	1.9774	0.5620	2.2198
16	1.1062	1.3709	0.9820	1.5386	0.8572	1.7277	0.7340	1.9351	0.6150	2.1567
17	1.1330	1.3812	1.0154	1.5361	0.8968	1.7101	0.7790	1.9005	0.6641	2.1041
18	1.1576	1.3913	1.0461	1.5353	0.9331	1.6961	0.8204	1.8719	0.7098	2.0600
19	1.1804	1.4012	1.0743	1.5355	0.9666	1.6851	0.8588	1.8482	0.7523	2.0226
20	1.2015	1.4107	1.1004	1.5367	0.9976	1.6763	0.8943	1.8283	0.7918	1.9908
21	1.2212	1.4200	1.1246	1.5385	1.0262	1.6694	0.9272	1.8116	0.8286	1.9635
22	1.2395	1.4289	1.1471	1.5408	1.0529	1.6640	0.9578	1.7974	0.8629	1.9400
23	1.2567	1.4375	1.1682	1.5435	1.0778	1.6597	0.9864	1.7855	0.8949	1.9196
24	1.2728	1.4458	1.1878	1.5464	1.1010	1.6565	1.0131	1.7753	0.9249	1.9018
25	1.2879	1.4537	1.2063	1.5495	1.1228	1.6540	1.0381	1.7666	0.9530	1.8863
26	1.3022	1.4614	1.2236	1.5528	1.1432	1.6523	1.0616	1.7591	0.9794	1.8727
27	1.3157	1.4688	1.2399	1.5562	1.1624	1.6510	1.0836	1.7527	1.0042	1.8608
28	1.3284	1.4759	1.2553	1.5596	1.1805	1.6503	1.1044	1.7473	1.0276	1.8502
29	1.3405	1.4828	1.2699	1.5631	1.1976	1.6499	1.1241	1.7426	1.0497	1.8409
30	1.3520	1.4894	1.2837	1.5666	1.2138	1.6498	1.1426	1.7386	1.0706	1.8326
31	1.3630	1.4957	1.2969	1.5701	1.2292	1.6500	1.1602	1.7352	1.0904	1.8252
32	1.3734	1.5019	1.3093	1.5736	1.2437	1.6505	1.1769	1.7323	1.1092	1.8187
33	1.3834	1.5078	1.3212	1.5770	1.2576	1.6511	1.1927	1.7298	1.1270	1.8128
34	1.3929	1.5136	1.3325	1.5805	1.2707	1.6519	1.2078	1.7277	1.1439	1.8076
35	1.4019	1.5191	1.3433	1.5838	1.2833	1.6528	1.2221	1.7259	1.1601	1.8029
36	1.4107	1.5245	1.3537	1.5872	1.2953	1.6539	1.2358	1.7245	1.1755	1.7987
37	1.4190	1.5297	1.3635	1.5904	1.3068	1.6550	1.2489	1.7233	1.1901	1.7950
38	1.4270	1.5348	1.3730	1.5937	1.3177	1.6563	1.2614	1.7223	1.2042	1.7916
39	1.4347	1.5396	1.3821	1.5969	1.3283	1.6575	1.2734	1.7215	1.2176	1.7886
40	1.4421	1.5444	1.3908	1.6000	1.3384	1.6589	1.2848	1.7209	1.2305	1.7859
41	1.4493	1.5490	1.3992	1.6031	1.3480	1.6603	1.2958	1.7205	1.2428	1.7835
42	1.4562	1.5534	1.4073	1.6061	1.3573	1.6617	1.3064	1.7202	1.2546	1.7814
43	1.4628	1.5577	1.4151	1.6091	1.3663	1.6632	1.3166	1.7200	1.2660	1.7794
44	1.4692	1.5619	1.4226	1.6120	1.3749	1.6647	1.3263	1.7200	1.2769	1.7777
45	1.4754	1.5660	1.4298	1.6148	1.3832	1.6662	1.3357	1.7200	1.2874	1.7762
46	1.4814	1.5700	1.4368	1.6176	1.3912	1.6677	1.3448	1.7201	1.2976	1.7748
47	1.4872	1.5739	1.4435	1.6204	1.3989	1.6692	1.3535	1.7203	1.3073	1.7736
48	1.4928	1.5776	1.4500	1.6231	1.4064	1.6708	1.3619	1.7206	1.3167	1.7725
49	1.4982	1.5813	1.4564	1.6257	1.4136	1.6723	1.3701	1.7210	1.3258	1.7716
50	1.5035	1.5849	1.4625	1.6283	1.4206	1.6739	1.3779	1.7214	1.3346	1.7708
51	1.5086	1.5884	1.4684	1.6309	1.4273	1.6754	1.3855	1.7218	1.3431	1.7701
52	1.5135	1.5917	1.4741	1.6334	1.4339	1.6769	1.3929	1.7223	1.3512	1.7694
53	1.5183	1.5951	1.4797	1.6359	1.4402	1.6785	1.4000	1.7228	1.3592	1.7689
54	1.5230	1.5983	1.4851	1.6383	1.4464	1.6800	1.4069	1.7234	1.3669	1.7684
55	1.5276	1.6014	1.4903	1.6406	1.4523	1.6815	1.4136	1.7240	1.3743	1.7681
56	1.5320	1.6045	1.4954	1.6430	1.4581	1.6830	1.4201	1.7246	1.3815	1.7678
57	1.5363	1.6075	1.5004	1.6452	1.4637	1.6845	1.4264	1.7253	1.3885	1.7675
58	1.5405	1.6105	1.5052	1.6475	1.4692	1.6860	1.4325	1.7259	1.3953	1.7673
59	1.5446	1.6134	1.5099	1.6497	1.4745	1.6875	1.4385	1.7266	1.4019	1.7672
60	1.5485	1.6162	1.5144	1.6518	1.4797	1.6889	1.4443	1.7274	1.4083	1.7671
61	1.5524	1.6189	1.5189	1.6540	1.4847	1.6904	1.4499	1.7281	1.4146	1.7671
62	1.5562	1.6216	1.5232	1.6561	1.4896	1.6918	1.4554	1.7288	1.4206	1.7671
63	1.5599	1.6243	1.5274	1.6581	1.4943	1.6932	1.4607	1.7296	1.4265	1.7671
64	1.5635	1.6268	1.5315	1.6601	1.4990	1.6946	1.4659	1.7303	1.4322	1.7672
65	1.5670	1.6294	1.5355	1.6621	1.5035	1.6960	1.4709	1.7311	1.4378	1.7673
66	1.5704	1.6318	1.5395	1.6640	1.5079	1.6974	1.4758	1.7319	1.4433	1.7675
67	1.5738	1.6343	1.5433	1.6660	1.5122	1.6988	1.4806	1.7327	1.4486	1.7676
68	1.5771	1.6367	1.5470	1.6678	1.5164	1.7001	1.4853	1.7335	1.4537	1.7678
69	1.5803	1.6390	1.5507	1.6697	1.5205	1.7015	1.4899	1.7343	1.4588	1.7680
70	1.5834	1.6413	1.5542	1.6715	1.5245	1.7028	1.4943	1.7351	1.4637	1.7683



Tabel Durbin-Watson (DW),  $\alpha = 5\%$

n	k=1		k=2		k=3		k=4		k=5	
	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU
71	1.5865	1.6435	1.5577	1.6733	1.5284	1.7041	1.4987	1.7358	1.4685	1.7685
72	1.5895	1.6457	1.5611	1.6751	1.5323	1.7054	1.5029	1.7366	1.4732	1.7688
73	1.5924	1.6479	1.5645	1.6768	1.5360	1.7067	1.5071	1.7375	1.4778	1.7691
74	1.5953	1.6500	1.5677	1.6785	1.5397	1.7079	1.5112	1.7383	1.4822	1.7694
75	1.5981	1.6521	1.5709	1.6802	1.5432	1.7092	1.5151	1.7390	1.4866	1.7698
76	1.6009	1.6541	1.5740	1.6819	1.5467	1.7104	1.5190	1.7399	1.4909	1.7701
77	1.6036	1.6561	1.5771	1.6835	1.5502	1.7117	1.5228	1.7407	1.4950	1.7704
78	1.6063	1.6581	1.5801	1.6851	1.5535	1.7129	1.5265	1.7415	1.4991	1.7708
79	1.6089	1.6601	1.5830	1.6867	1.5568	1.7141	1.5302	1.7423	1.5031	1.7712
80	1.6114	1.6620	1.5859	1.6882	1.5600	1.7153	1.5337	1.7430	1.5070	1.7716
81	1.6139	1.6639	1.5888	1.6898	1.5632	1.7164	1.5372	1.7438	1.5109	1.7720
82	1.6164	1.6657	1.5915	1.6913	1.5663	1.7176	1.5406	1.7446	1.5146	1.7724
83	1.6188	1.6675	1.5942	1.6928	1.5693	1.7187	1.5440	1.7454	1.5183	1.7728
84	1.6212	1.6693	1.5969	1.6942	1.5723	1.7199	1.5472	1.7462	1.5219	1.7732
85	1.6235	1.6711	1.5995	1.6957	1.5752	1.7210	1.5505	1.7470	1.5254	1.7736
86	1.6258	1.6728	1.6021	1.6971	1.5780	1.7221	1.5536	1.7478	1.5289	1.7740
87	1.6280	1.6745	1.6046	1.6985	1.5808	1.7232	1.5567	1.7485	1.5322	1.7745
88	1.6302	1.6762	1.6071	1.6999	1.5836	1.7243	1.5597	1.7493	1.5356	1.7749
89	1.6324	1.6778	1.6095	1.7013	1.5863	1.7254	1.5627	1.7501	1.5388	1.7754
90	1.6345	1.6794	1.6119	1.7026	1.5889	1.7264	1.5656	1.7508	1.5420	1.7758
91	1.6366	1.6810	1.6143	1.7040	1.5915	1.7275	1.5685	1.7516	1.5452	1.7763
92	1.6387	1.6826	1.6166	1.7053	1.5941	1.7285	1.5713	1.7523	1.5482	1.7767
93	1.6407	1.6841	1.6188	1.7066	1.5966	1.7295	1.5741	1.7531	1.5513	1.7772
94	1.6427	1.6857	1.6211	1.7078	1.5991	1.7306	1.5768	1.7538	1.5542	1.7776
95	1.6447	1.6872	1.6233	1.7091	1.6015	1.7316	1.5795	1.7546	1.5572	1.7781
96	1.6466	1.6887	1.6254	1.7103	1.6039	1.7326	1.5821	1.7553	1.5600	1.7785
97	1.6485	1.6901	1.6275	1.7116	1.6063	1.7335	1.5847	1.7560	1.5628	1.7790
98	1.6504	1.6916	1.6296	1.7128	1.6086	1.7345	1.5872	1.7567	1.5656	1.7795
99	1.6522	1.6930	1.6317	1.7140	1.6108	1.7355	1.5897	1.7575	1.5683	1.7799
100	1.6540	1.6944	1.6337	1.7152	1.6131	1.7364	1.5922	1.7582	1.5710	1.7804
101	1.6558	1.6958	1.6357	1.7163	1.6153	1.7374	1.5946	1.7589	1.5736	1.7809
102	1.6576	1.6971	1.6376	1.7175	1.6174	1.7383	1.5969	1.7596	1.5762	1.7813
103	1.6593	1.6985	1.6396	1.7186	1.6196	1.7392	1.5993	1.7603	1.5788	1.7818
104	1.6610	1.6998	1.6415	1.7198	1.6217	1.7402	1.6016	1.7610	1.5813	1.7823
105	1.6627	1.7011	1.6433	1.7209	1.6237	1.7411	1.6038	1.7617	1.5837	1.7827
106	1.6644	1.7024	1.6452	1.7220	1.6258	1.7420	1.6061	1.7624	1.5861	1.7832
107	1.6660	1.7037	1.6470	1.7231	1.6277	1.7428	1.6083	1.7631	1.5885	1.7837
108	1.6676	1.7050	1.6488	1.7241	1.6297	1.7437	1.6104	1.7637	1.5909	1.7841
109	1.6692	1.7062	1.6505	1.7252	1.6317	1.7446	1.6125	1.7644	1.5932	1.7846
110	1.6708	1.7074	1.6523	1.7262	1.6336	1.7455	1.6146	1.7651	1.5955	1.7851
111	1.6723	1.7086	1.6540	1.7273	1.6355	1.7463	1.6167	1.7657	1.5977	1.7855
112	1.6738	1.7098	1.6557	1.7283	1.6373	1.7472	1.6187	1.7664	1.5999	1.7860
113	1.6753	1.7110	1.6574	1.7293	1.6391	1.7480	1.6207	1.7670	1.6021	1.7864
114	1.6768	1.7122	1.6590	1.7303	1.6410	1.7488	1.6227	1.7677	1.6042	1.7869
115	1.6783	1.7133	1.6606	1.7313	1.6427	1.7496	1.6246	1.7683	1.6063	1.7874
116	1.6797	1.7145	1.6622	1.7323	1.6445	1.7504	1.6265	1.7690	1.6084	1.7878
117	1.6812	1.7156	1.6638	1.7332	1.6462	1.7512	1.6284	1.7696	1.6105	1.7883
118	1.6826	1.7167	1.6653	1.7342	1.6479	1.7520	1.6303	1.7702	1.6125	1.7887
119	1.6839	1.7178	1.6669	1.7352	1.6496	1.7528	1.6321	1.7709	1.6145	1.7892
120	1.6853	1.7189	1.6684	1.7361	1.6513	1.7536	1.6339	1.7715	1.6164	1.7896
121	1.6867	1.7200	1.6699	1.7370	1.6529	1.7544	1.6357	1.7721	1.6184	1.7901
122	1.6880	1.7210	1.6714	1.7379	1.6545	1.7552	1.6375	1.7727	1.6203	1.7905
123	1.6893	1.7221	1.6728	1.7388	1.6561	1.7559	1.6392	1.7733	1.6222	1.7910
124	1.6906	1.7231	1.6743	1.7397	1.6577	1.7567	1.6409	1.7739	1.6240	1.7914
125	1.6919	1.7241	1.6757	1.7406	1.6592	1.7574	1.6426	1.7745	1.6258	1.7919
126	1.6932	1.7252	1.6771	1.7415	1.6608	1.7582	1.6443	1.7751	1.6276	1.7923
127	1.6944	1.7261	1.6785	1.7424	1.6623	1.7589	1.6460	1.7757	1.6294	1.7928
128	1.6957	1.7271	1.6798	1.7432	1.6638	1.7596	1.6476	1.7763	1.6312	1.7932
129	1.6969	1.7281	1.6812	1.7441	1.6653	1.7603	1.6492	1.7769	1.6329	1.7937
130	1.6981	1.7291	1.6825	1.7449	1.6667	1.7610	1.6508	1.7774	1.6346	1.7941
131	1.6993	1.7301	1.6838	1.7458	1.6682	1.7617	1.6523	1.7780	1.6363	1.7945
132	1.7005	1.7310	1.6851	1.7466	1.6696	1.7624	1.6539	1.7786	1.6380	1.7950
133	1.7017	1.7319	1.6864	1.7474	1.6710	1.7631	1.6554	1.7791	1.6397	1.7954
134	1.7028	1.7329	1.6877	1.7482	1.6724	1.7638	1.6569	1.7797	1.6413	1.7958
135	1.7040	1.7338	1.6889	1.7490	1.6738	1.7645	1.6584	1.7802	1.6429	1.7962
136	1.7051	1.7347	1.6902	1.7498	1.6751	1.7652	1.6599	1.7808	1.6445	1.7967



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية

FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H. R. Soebrantas No. 155 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051 Fax. 0761-562052 Web. [www.uin-suska.ac.id](http://www.uin-suska.ac.id), E-mail : [fekonsonsos@uin-suska.ac.id](mailto:fekonsonsos@uin-suska.ac.id)

Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/881/2021  
S i f a t : Biasa  
Lampiran : -  
Hal : **Izin Riset**

Pekanbaru, 04 Februari 2021 M  
21 Jumadil Akhir 1442 H

Kepada  
Yth. Pimpinan  
PT. PLN (Persero) Unit  
Layanan Pelanggan  
Tanjung Batu Kundur Karimun  
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Yusi Pulkuri  
NIM. : 11771200201  
Jurusan : Manajemen  
Semester : VII (Tujuh)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul: **"Pengaruh Beban Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Tanjung Batu Kundur, Karimun, Kepulauan Riau "** Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan.

Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM  
NIP. 19620512 198903 1 003





UIW RIAU DAN KEPULAUAN RIAU  
UP3 TANJUNGPINANG  
ULP TANJUNG BATU

© Hak cipta ini dimiliki oleh UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hal : Surat Keterangan

Kepada Yth :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial

Dr. Drs. H. Muh, Said HM, M,Ag, MM

Dengan Hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Richard Tambunan  
Jabatan : Manager

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Yusi Pulkuri  
Nim : 11771200201  
Mahasiswa : UIN SUSKA RIAU

Bahwa mahasiswa tersebut telah menyelesaikan penelitian di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Tanjung Batu Kundur Kundur, dengan judul **"Pengaruh Beban Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Tanjung Batu Kundur, Karimun, Kepulauan Riau."**

Demikian surat ini disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.



RICHARD TAMBUNAN

JL. Ahmad Yani Kelurahan Tanjung Batu Kecamatan Kundur Kabupaten Karimun  
Provinsi Kepulauan Riau 29662

T (0779) 21306 F (0779)

W www.pln.co.id

Paraf \_\_\_\_\_

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau





**SURAT BALASAN**

Hal : Balasan Riset

**Kepada Yth :  
Dekan fakultas ekonomi dan ilmu sosial  
Dr. Drs. H. Muh, Said HM, M,Ag, MM  
Di Tempat**

Dengan Hormat,  
Yang Bertanda Tangan Dibawah ini :  
Nama : Richard Tambunan  
Jabatan : Manager

Dengan ini menerangkan bahwa :  
Nama : Yusi Pulkuri  
Nim : 11771200201  
Mahasiswa : UIN SUSKA RIAU

Bahwa yang bersangkutan benar telah kami setuju untuk melaksanakan penelitian pada perusahaan kami sebagai syarat penyusunan skripsi dengan judul :

***"Pengaruh Beban Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Tanjung Batu Kundur, Karimun, Kepulauan Riau."***

Demikian Surat Keterangan ini buat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tanjung Batu, 15 Maret 2021

Hormat Kami,

Manager

**RICHARD TAMBUNAN**

Jl. Ahmad Yani Kel.Tanjung Batu Kota Kec.Kundur Kab.Karimun  
Tanjung Batu – Kepulauan Riau 29662  
W [www.pln.co.id](http://www.pln.co.id) T (0779) 21306 H (081239579676)

Paraf

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
UIN Suska Riau  
State of the University of Sulfur Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU

## BIOGRAFI PENULIS



Penulis bernama Yusi Pulkuri, lahir di Kundur pada tanggal 16 Juli 1998 yang merupakan anak kedua dari dua bersaudara yang lahir dari pasangan Bapak Nasirin dan Ibu Rosmidar. Penulis mengawali pendidikan formal di SD Negeri 004 Kundur pada tahun 2005, setelah itu melanjutkan pendidikan tingkat pertama di Madrasah Tsanawiyah (Mts) Ummul Quro Kecamatan Kundur Barat pada tahun 2011, pada tahun 2014 penulis melanjutkan pendidikan tingkat atas yaitu di Madrasah Aliyah Ummul Quro (MA) Kecamatan Kundur Barat dan selesai pada tahun 2017. Selanjutnya pada tahun 2017 penulis melanjutkan pendidikan di Perguruan Tinggi Negeri Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan mengambil program studi S1 Manajemen konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Penulis melakukan penelitian PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Tanjung Batu Kec. Kundur Provinsi Kepulauan Riau dengan judul penelitian **“Pengaruh Beban Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Tanjung Batu Kec. Kundur Provinsi Kepulauan Riau”**. Pada tanggal 13 Januari 2021 penulis mengikuti ujian Seminar Proposal dan pada tanggal 08 Juni 2021 penulis mengikuti ujian Oral Comprehensive di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan dinyatakan **“LULUS”** sebagai Sarjana Ekonomi (SE).

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.